



Número de proyecto: 2017-1-SI01-KA202-035580

Redes para el emprendimiento

Manual para profesores



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

MANUAL para profesores

1.	Introducción: la esencia de MÓDULO NET-ENT	3
2.	Sobre el manual y las competencias que han adquirido los estudiantes participantes	5
3.	Trabajo en equipo y networking	9
4.	Implantación piloto del MÓDULO NET-ENT	15
4.1.	Eslovenia	15
4.2.	Finlandia	21
4.2.	España	22
4.2.	Reino Unido	24
5.	Formación para instructores - Coaching: innovación en el aprendizaje y la enseñanza	25
6.	Conclusión	59
7.	Fuentes	61



1. Introducción: la esencia de MÓDULO NET-ENT

El aumento de la empleabilidad de los jóvenes es una prioridad importante. Para lograr este objetivo, es necesario desarrollar la mentalidad y la cultura empresarial. La cuestión es qué conocimientos, habilidades y aptitudes debería tener uno para tener mayores conocimientos empresariales y, por ende, tener más probabilidades de tener un trabajo.

En EntreComp: En el marco de la competencia emprendedora (<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>) se puede apreciar esta definición: “El sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial puede definirse en términos generales como la capacidad de convertir las ideas en acciones; ideas que generan valor para alguien que no sea uno mismo”.

La idea del proyecto Networking for Entrepreneurship (NET-ENT) también es transformar las ideas en acciones. En particular, queremos que los participantes **pasen por el proceso** de lograr un producto de éxito para el mercado a partir de una idea, en el marco del **MÓDULO INTERNACIONAL NET - ENT**, compuesto por:

Parte 1: crecimiento personal y desarrollo del pensamiento empresarial

Parte 2: desarrollo de un producto de éxito en el mercado (empresa)

Para desarrollar productos y crear una empresa de éxito es necesario integrar conocimientos y habilidades de diferentes ámbitos para lograr el objetivo común. Se trata de habilidades comerciales y de marketing, diseño industrial y gráfico y fabricación del producto (producción). Hay que trabajar de manera conjunta con estas tres habilidades. La realidad en los sistemas escolares suele ser que tenemos expertos cualificados en cada área, que han recibido formación en diferentes programas, y a su vez, han tenido ningún o muy aleatorio contacto entre ellos. En este módulo combinaremos **tres programas diferentes de formación escolar trabajando de manera conjunta** (desde el ámbito de la producción, el marketing y el diseño) para lograr el objetivo común que es el éxito comercial. El objetivo es crear productos útiles y de alta calidad que sean comercialmente interesantes, con un diseño atractivo y que puedan tener potencial en el mercado.

También es muy importante el hecho de que los estudiantes necesiten conocimientos prácticos y actualizados, que sólo pueden obtenerse con la ayuda de expertos que trabajan en empresas. Desarrollaremos y actualizaremos el currículo también **integrando el aprendizaje de expertos que trabajan en el negocio** en diferentes áreas y de diferentes maneras (talleres, tutorías, consultas...).

Para lograrlo, **es necesario incluir métodos innovadores en la educación; nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje**. Los profesores son los que pueden estimular y animar a los estudiantes. Usando este manual el profesorado cambiará sus métodos de enseñanza y se enfrentará a nuevos desafíos. Deben establecer una relación de apoyo, ser profesionales, inspirar y apoyar a los estudiantes durante todo el proceso, desde los primeros pasos, pasando por el seguimiento del progreso, hasta que se alcance la meta. **El profesorado** ya no aparecerá sólo en su papel tradicional sino que tomará el papel de **mentor/coach** utilizando métodos innovadores en clase e incluyendo expertos de empresas cuando sea necesario, así como profesores de otras escuelas/programas o buscar otros enlaces necesarios para desarrollar la idea. En el MÓDULO NET-ENT, el profesorado y el alumnado crearán la **experiencia de aprendizaje/enseñanza** de manera conjunta, incluyendo expertos de empresas u otros cuando sea necesario.

En el MÓDULO NET-ENT cuando hablamos de networking entendemos lo siguiente:

- cooperación entre diferentes programas escolares, escuelas,
- establecimiento de redes entre estudiantes y profesores de diferentes programas,
- vinculación de la educación con el mundo laboral mediante la inclusión de expertos de diferentes ámbitos/empresas en el proceso de la enseñanza o el aprendizaje,
- la creación de contactos e intercambio de experiencias de los diferentes países de la UE.

Puedes añadir aún más acepciones para desarrollar tu idea.

Los objetivos de este manual son:

- acercar a los profesores al proceso de trabajo en el MÓDULO NET-ENT
- formar a los profesores sobre el coaching y su aplicabilidad en el proceso de enseñanza/formación
- explicar cómo usar el manual con los estudiantes

Puedes encontrar más información sobre el proyecto en la página web del proyecto de la UE, donde podrás encontrar todos los productos del proyecto:

- **Informe sobre la situación actual en los países socios antes del proyecto**
- **Manual para el profesorado**
- **Manual para estudiantes**
- **Herramientas digitales para estudiantes y profesores**
- **Propuesta para un nuevo currículo internacional (MÓDULO NET-ENT)**

Link: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/6732d822-1b78-46a0-8135-c505f3917f02>

Durante los dos años que ha durado la creación de las versiones finales de los productos del proyecto NET-ENT, también se ha creado y lanzado la página web del proyecto.

Link: <http://netent.scng.si/>

Ahora puedes continuar con el siguiente capítulo, que explica más información sobre el MÓDULO NET-ENT, o puedes saltar al final de este manual, donde podrás encontrar métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje (Formación del profesorado, coaching, innovación en el aprendizaje y la enseñanza). Depende de ti cocrear tu experiencia de aprendizaje.

2. Sobre el manual y las competencias que han adquirido los estudiantes participantes

Como se ha mencionado en la introducción, el manual para el profesorado también sirve de guía para ver cómo utilizar el manual para estudiantes que se ha desarrollado durante el proyecto NET-ENT. Para preparar el contenido del Manual no podemos dejar de lado las habilidades que queremos desarrollar.

Dado que la habilidad clave que se obtiene a lo largo del módulo es la competencia empresarial, hemos utilizado el marco de la Competencia Empresarial (<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>) como punto de partida para este debate. Dice (página 10):

“El modelo conceptual de EntreComp se compone de dos dimensiones principales: las 3 áreas de competencia que reflejan directamente la definición de la iniciativa empresarial como la capacidad de convertir las ideas en acciones que generen valor para alguien que no sea uno mismo; y las 15 competencias que, en conjunto, constituyen los bloques de construcción de la iniciativa empresarial como una competencia para todos los ciudadanos. Las tres áreas del modelo conceptual son “Ideas y oportunidades”, “Recursos” y “Pasar a la acción”, y han sido calificadas para hacer hincapié en la competencia empresarial como la capacidad de transformar las ideas y oportunidades en acciones mediante la movilización de recursos. Estos recursos pueden ser personales (es decir, la conciencia y la eficacia de uno mismo, la motivación y la perseverancia), materiales (por ejemplo, los medios de producción y los recursos financieros) o no materiales (por ejemplo, los conocimientos, las habilidades y las actitudes específicas). Las 3 áreas de competencia están estrechamente entrelazadas y el espíritu empresarial es una competencia que se encuentra por encima de estas tres. Las 15 competencias también están interrelacionadas e interconectadas y deben tratarse como partes de un todo. No estamos sugiriendo que el estudiante deba adquirir el nivel más alto de dominio en las 15 competencias, o tener la misma capacidad en todas esas competencias. Sin embargo, el marco implica que el espíritu empresarial como competencia se compone de 15 bloques de construcción... Invitamos al lector a establecer nuevas relaciones entre las áreas y competencias para ampliar los elementos del marco y adaptarlos a los que mejor se ajusten a su objetivo.



Figura 1. Áreas y competencias del modelo conceptual de EntreComp (EntreComp, Página 11)

En nuestro caso decidimos desarrollar especialmente cinco competencias elegidas como contenido adicional en la primera parte del MÓDULO NET-ENT, para enfatizar aún más el desarrollo del crecimiento personal y fomentar una mentalidad emprendedora en los participantes, mientras que en la segunda parte del módulo desarrollaremos sobre todo las competencias 'Pasar a la acción' implementadas en el contenido del desarrollo de productos desde la idea hasta la creación del producto; parte 2 del MÓDULO NET-ENT.

El contenido del manual será el siguiente:

PARTE 1: – crecimiento personal y desarrollo del pensamiento empresarial

- Autoconciencia y autoeficiencia
- Visión
- Motivación y perseverancia
- Creatividad
- Descubrir oportunidades

PARTE 2: – desarrollo de un producto de éxito en el mercado (empresa)

- Crear ideas
- Validar la idea (en el sentido del diseño, marketing y producción)
- Prototipado (transformar la idea en acción)
- Producto final

El MÓDULO NET-ENT consta de dos partes. La primera parte: crecimiento personal y desarrollo de la mentalidad emprendedora. Esta parte tiene como objetivo fomentar la iniciativa personal de los participantes, responsabilizándose de su propio éxito, motivándolos a buscar oportunidades y a desarrollar la perseverancia. En la vida, a menudo, nos encontramos en situaciones nuevas, ya que no todo se puede predecir de antemano y rara vez tenemos éxito a la primera. Por lo tanto, debemos arriesgarnos. Obtener valoraciones y tener en cuenta la experiencia de nuestro intento fallido son una oportunidad para seguir aprendiendo y adquirir nuevos conocimientos y experiencias. Las habilidades del primer módulo pueden adquirirse como contenidos separados e individuales o indirectamente (currículo oculto) en la segunda parte del módulo: Desarrollo de un producto exitoso para el mercado (empresa).

En el MÓDULO NET-ENT fomentaremos la autoiniciativa y el espíritu emprendedor como una de las competencias clave más importantes. Para el punto de partida utilizaremos el EntreComp: El Marco de Competencias Empresariales que ya hemos mencionado en la introducción.

EntreComp: El marco de Competencias Empresariales		
1. Ideas y oportunidades	2. Recursos	3. En acción
1.1 Descubrir oportunidades 1.2 Creatividad 1.3 Visión 1.4 Valorar ideas 1.5 Pensamiento ético y Sostenible	2.1 Autoconciencia y autoeficacia 2.2 Motivación y perseverancia 2.3 Movilizar recursos 2.4 Alfabetización financiera y económica 2.5. Movilizar a los demás	3.1 Tomar la iniciativa 3.2 Planificación y gestión 3.3 Hacer frente a la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo 3.4 Trabajar con otros 3.5 Aprender a través de la experiencia

Figura 2 . Marco de Competencia Empresarial Europeo (Fuente: EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework)

En particular, en el caso de los participantes del módulo NET-ENT, se han adaptado las competencias para que se adecuen y se adapten mejor al contenido y a los objetivos del MÓDULO NET-ENT.

MÓDULO NET-ENT: El marco de competencias de NET-ENT	
Parte 1: crecimiento personal y desarrollo de la mentalidad empresarial	Parte 2: desarrollo de un producto de éxito en el mercado (empresa)
Ideas y oportunidades: <ul style="list-style-type: none"> ■ Autoconciencia y autoeficacia ■ Visión ■ Motivación y perseverancia Recursos: <ul style="list-style-type: none"> ■ Creatividad ■ Descubrir oportunidades 	Ideas y oportunidades: <ul style="list-style-type: none"> ■ Valorar ideas Pasar a la acción: <ul style="list-style-type: none"> ■ Tomar la iniciativa ■ Planificación y gestión ■ Hacer frente a la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo ■ Trabajar con otros ■ Aprender a través de la experiencia

Figura 3: El marco de competencias del MÓDULO NET-ENT

El vínculo entre el contenido, las competencias y los resultados del aprendizaje se describe de manera más detallada en el documento «**Intellectual Output - Proposal for new international curriculum NET-ENT MODUL**». Por supuesto, la aplicación real en cada uno de los países asociados variará un poco, pero los resultados del aprendizaje y las competencias adquiridas serán los mismos a nivel internacional.



3. Trabajo en equipo y networking

La cooperación y la cocreación es la base de la experiencia del aprendizaje y enseñanza en el MÓDULO NET-ENT.

Esta sección tiene como objetivo describir a los equipos que trabajan mediante networking y colaboran mano a mano con otros equipos para diseñar, desarrollar y establecer productos o servicios comercializables. También te dará algunas pautas sobre cómo puedes comenzar a crear este networking en tu escuela o universidad y más allá del centro con los interesados pertinentes para cada proceso empresarial. Así, tanto los estudiantes como los profesores ganan en experiencia y competencia empresarial realista como característica regular de su aprendizaje/enseñanza. Establecer este networking (también conocido como aprendizaje colaborativo y con otros nombres en diferentes países de Europa¹) requiere un cambio en el enfoque educativo y en la práctica de la enseñanza. Además, lleva tiempo planificar e integrar todo el proceso, desde el nivel institucional, de gestión y de departamentos hasta a nivel de base en el aula y el taller. Sin embargo, con algunas pautas, es posible iniciar equipos colaborativos de estudiantes/profesores/expertos y un networking efectivo inaugurando módulos/experiencias como el MÓDULO NET-ENT.

¿POR QUÉ EQUIPOS DE ESTUDIANTES, PROFESORES Y EXPERTOS y NETWORKING?

Para que los estudiantes diseñen, desarrollen y entreguen productos comercializables es evidente que a lo largo del proceso necesitan integrar/obtener/compartir conocimientos, destrezas y experiencia de una variedad de diferentes ámbitos como negocios y marketing, diseño (industrial o gráfico) y producción... El MÓDULO NET-ENT te invita a explorar estrategias innovadoras de aprendizaje colaborativo para introducir eficazmente a los estudiantes a la creación de redes dentro de su programa de estudio.

¿CÓMO HACERLO?

¿Cómo puede la experiencia de aprendizaje de los estudiantes reflejar mejor el mundo real del desarrollo de productos y el marketing?

... Integrando en el proceso de aprendizaje experiencias empresariales que incluyan la creación de redes efectivas entre equipos de las tres principales áreas de habilidades educativas/profesionales: **diseño, producción, negocios y marketing.**²

La experiencia de NET-ENT requiere que los equipos de estudiantes/maestros de cada área trabajen estrechamente con los equipos de los programas/departamentos vecinos para generar y transformar ideas con valor comercial en productos y servicios comercializables. La realidad en los sistemas escolares suele ser una separación de estas áreas de habilidades. Los técnicos y los futuros profesionales se educan en programas paralelos con poco o ningún contacto entre ellos. En el mejor de los casos, se incorporan a módulos específicos sobre iniciativa empresarial o competencias transversales, pero rara vez como parte de sus cursos básicos.

1 En el País Vasco (ESPAÑA) el modelo de aprendizaje colaborativo basado en retos se denomina ETHAZI. El objetivo principal de ETHAZI es incorporar nuevos contextos de aprendizaje en el aula que permitan un **mejor desarrollo de las competencias profesionales en el proceso de aprendizaje**. El proceso de aprendizaje incluye el **desarrollo de competencias técnicas, competencias transversales, cultura emprendedora y pensamiento creativo**, todo lo cual ofrecerá más competitividad a las empresas y organizaciones en el futuro. Ver <https://www.tknika.eus/cont/proyectos/ethazi/>

2 Por supuesto, se pueden incluir más áreas en la experiencia de redes empresariales dependiendo del producto o servicio elegido para su desarrollo (véase el manual de NET -ENT: (1) VISIÓN, Detectar oportunidades y (2) Generar y validar ideas). Estas áreas podrían incluir las ciencias, la electrónica, la informática, la administración, la atención sanitaria, etc.

El aprendizaje a través de la colaboración de equipos interdisciplinarios (tanto en redes internas como externas³) requiere una reinterpretación de la mecánica del aprendizaje. La interpretación que mejor se ajusta a este modelo es **que el aprendizaje es un proceso de evolución; el estudiante se hace responsable de su propio aprendizaje**. El aprendizaje en torno a los desafíos (como el desafío NET-ENT) proporciona una **plataforma de lanzamiento, un escenario y un espacio de tiempo relevante para que los estudiantes individuales y los equipos entren en acción y produzcan un resultado. El resultado se interpreta y analiza para ver qué funcionó y qué no funcionó y se toma una decisión con respecto a los retos futuros para poder obtener mejores resultados**.

El módulo NET-ENT te ofrece a ti y a tu equipo inmediato (profesores colegas dentro y fuera de sus programas/departamentos) un modelo de red de equipos basado en un aprendizaje colaborativo innovador. El modelo te invita a establecer conexiones con otros programas/departamentos de la escuela e interactuar estrechamente con ellos durante el proceso de NET-ENT. Para tener una visión aún mejor del desarrollo de la idea, también añadimos el networking con expertos de empresas reales que aportan más realidad y una nueva perspectiva al proceso.

Encontrarás algunos ejemplos en el siguiente capítulo, donde se describe la presentación del piloto y en la página web del proyecto (Digital Tools: M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO) para poder inspirarte.

RESUMEN: El **NETWORKING** del MÓDULO NET-ENT, como ya se ha mencionado anteriormente, se refiere:

- cooperación entre diferentes programas escolares, escuelas,
- establecimiento de redes entre estudiantes y profesores de diferentes programas,
- vinculación de la educación con el mundo laboral mediante la inclusión de expertos de diferentes ámbitos/empresas en el proceso de la enseñanza o el aprendizaje,
- la creación de contactos e intercambio de experiencias de los diferentes países de la UE.

Puedes añadir aún más conexiones para desarrollar tu idea.

ESTABLECER EQUIPOS Y REDES DE APRENDIZAJE COLABORATIVO

Cinco de las principales implicaciones/requisitos del aprendizaje colaborativo en equipo y del trabajo en red en el currículo, como el MÓDULO NET-ENT propone, son:

- **Colaboración intermodular:** *los retos* (como el MÓDULO NET-ENT, para diseñar y desarrollar un producto de valor comercial) *se asemejan, en la medida de lo posible, a los retos laborales reales dentro de un ámbito concreto; es necesario hacer un análisis profundo de las competencias profesionales y de los resultados del aprendizaje de cada curso a fin de mejorar la eficiencia del mismo. Los estudiantes trabajan junto con colegas de otras escuelas/departamentos para enfrentar un desafío. Mediante este enfoque abierto se derrumban las paredes entre los diferentes programas de EFP.*
- **Equipos de enseñanza autogestionados:** también es necesario potenciar el trabajo en equipo y la responsabilidad dentro de los pequeños equipos de enseñanza que se encargan del desarrollo de un determinado curso/módulo/proyecto. Estos equipos deben tener la libertad de gestionar y ajustar los horarios, los espacios, la supervisión de los grupos y las sustituciones para satisfacer las necesidades de desarrollo del aprendizaje en cualquier momento. El equipo docente puede compartir la tutoría/mentores/coaching de grupos/individuos a lo largo del año. *La actividad del profesor debe reflejar la actividad efectiva de los estudiantes, también basada en pequeños equipos autogestionados y adaptables.*
- **Evaluación basada en el desarrollo de competencias:** la evaluación se integra como un ele-

3 Los estudiantes internos y el personal dentro de un centro, hacen networking con los estudiantes y el personal de los departamentos de al lado. De forma externa, los estudiantes y el personal se relacionan con profesionales y empresas externas en etapas específicas dentro de su proceso de diseño y desarrollo para acceder a la experiencia, la tutoría o los servicios pertinentes.

mento clave dentro del proceso de aprendizaje del estudiante e incluye una valoración frecuente respecto a su evolución y progreso, la competencia requerida. Para favorecer este enfoque de la evaluación y la participación tanto del estudiante como del profesor (a nivel personal y de equipo), así como de cualquier otro agente involucrado en el proceso de evaluación, se pueden utilizar ciertas herramientas o modelos (portafolio, diario reflexivo, evaluación del desempeño, preguntas reflexivas...).

- **Espacios adecuados para el aprendizaje:** la implementación de nuevas metodologías requiere de espacios, equipos y mobiliario específicos. El diseño de los mismos debe ser flexible, abierto, estar interconectado y promover el trabajo en colaboración activa.
- **Tutorización adecuada:** la filosofía de aprendizaje colaborativo requiere no sólo un cambio en el contenido y diseño de la enseñanza tradicional, sino también en el papel y relación con el estudiante. El profesor ya no es menos que un líder del conocimiento que está por encima del alumno sino que se convierte en un partidario o mentor (coach) del aprendizaje autodirigido ayudando a la reflexión continua sobre lo que funciona o no funciona bien ¿cómo de cerca estamos de nuestra meta?

Para iniciar el MÓDULO NET-ENT, te invitamos a revisar estos cinco elementos. No es necesario que todo esté perfectamente en su lugar la primera vez que empieza el módulo. Por ejemplo, es posible que no tengas los espacios de aprendizaje multidisciplinario disponibles para que los equipos de estudiantes se reúnan y el tiempo o la flexibilidad para los equipos de enseñanza interdisciplinarios pueda estar severamente limitado. Este es uno de los mayores miedos del personal. No obstante, tienes excelentes materiales de enseñanza y aprendizaje y algunos ejemplos inspiradores de la puesta en marcha del módulo en diferentes países de la UE.

IMPLEMENTACIÓN NET-ENT

■ CONSULTAR CON LA DIRECCIÓN Y LOS JEFES DE DEPARTAMENTO

Iniciar conversaciones sobre la propuesta de NET-ENT: una visión innovadora, un mejor desarrollo de las competencias empresariales y profesionales de los estudiantes y seguir preparándose para los cambios en la práctica de la enseñanza. Si tu centro no se ha iniciado ya en la formación en nuevas metodologías o en la formación/mentoría, este podría ser un buen momento para empezar. Intenta obtener el apoyo de los líderes de los equipos pedagógicos pertinentes para la experiencia. Es mejor tener el apoyo sincero de la dirección, ya que estas personas darán confianza y apoyo a aquellos que por instinto puedan temer al cambio. Pero también puede comenzar con pequeños pasos, cambios en tu trabajo que puedan extenderse como buenas prácticas a otros.

■ CREAR UNA VISIÓN DE LA RED PARA TU CENTRO/MATERIA

Piensa en dónde puedes empezar a establecer contactos y a establecer diferentes equipos en un proceso de colaboración para lograr un objetivo común. Dónde y cómo se puede involucrar a los especialistas/expertos del mercado laboral en el proceso de aprendizaje (conferencia, taller, visita de negocios, apoyo y valoración del experto externo en el proceso de desarrollo de ideas y muchos otros que se pueden encontrar). Dónde y cómo puedes permitir que los estudiantes desarrollen sus ideas y, por lo tanto, estén más motivados y sean más responsables con respecto a su aprendizaje y de la adquisición de conocimientos. Dónde y cómo puedes conectarte con otros profesores/programas/escuelas para obtener otra perspectiva en el desarrollo de la idea. Esto es un desafío al principio, pero vale la pena.

SESIÓN PARA FIJAR OBJETIVOS y SESIONES DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

Reunirte con/unirte a los jefes de los **departamentos/programas de diseño, producción y marketing y revisar el potencial de colaboración**, especialmente en términos de **calendario escolar** y programación. No es necesario que cambies inmediatamente todos tus programas educativos al aprendizaje colaborativo, pero el MÓDULO NET-ENT te ofrece la posibilidad de explorar y probar el concepto. Es importante programar suficiente tiempo durante el curso para que el MÓDULO NET-ENT puedas desarrollarlo adecuadamente.

Es aconsejable revisar los ejemplos de implementación piloto de NET-ENT disponibles en la web y llevar a cabo estas sesiones preparatorias con vistas a la implementación en el próximo año escolar completo. Los ejemplos te prepararán un poco en cuanto a qué esperar, cómo cada experiencia de NET-ENT incorporó expertos y servicios externos, etc.

Las futuras sesiones con el personal docente de estos departamentos/programas que se involucrarán pueden reflejar perfectamente las sesiones de formación en coaching propuestas en el programa NET-ENT para la formación de formadores al final de este manual. Si puedes establecer una red de contactos con un formador, (tal vez un colega con experiencia en este ámbito) para respaldar estas sesiones, sería excelente. Durante las sesiones, los miembros individuales del personal también pueden (si lo desean) revisar e informarse sobre las diversas herramientas disponibles para los estudiantes y el personal en el manual de NET-ENT (para los estudiantes) y el MANUAL (para el personal), y considerar cómo podrían ponerse a disposición de los estudiantes o incorporarse en el proceso para complementar las herramientas que la escuela ya maneja.

RESULTADOS

- Una clara DECLARACIÓN DE VISIÓN, un OBJETIVO NETO para tu centro y un detallado pero flexible PLAN DE ACCIÓN para la experiencia futura. La lista de acciones detallará un calendario, fechas límite para el desarrollo de ciertas etapas del diseño de un producto/servicio, producción y comercialización durante el año, reuniones regulares de pequeños equipos de personal, personal y equipos de estudiantes, etc. El plan también detallará cuántos equipos (con cuántas personas en cada uno) se formarán dentro de cada departamento/programa para trabajar en un proyecto más grande o una serie de proyectos grupales.

*Recuerda que la experiencia de NET-ENT es desalentadora al principio porque si realmente deja el desarrollo de la idea y la elección del proyecto a los estudiantes, **no tiene ni idea de adónde llevará el proyecto**. Las escuelas con experiencia comentan que la primera experiencia puede provenir de una serie de ideas que los maestros han dado a conocer. Esto permite una cierta sensación de control sobre cómo se desarrollará el proyecto. Sin embargo, con algo de experiencia es posible confiar en la capacidad del equipo de estudiantes para proponer la idea e incluso para integrar la posibilidad del aborto del proyecto (un proyecto particular que no llega a realizarse). Estas experiencias pueden traer mucho aprendizaje.*

En la siguiente sección (implementación del piloto) podrás encontrar ejemplos específicos de la implementación del módulo NET-ENT en los países socios del proyecto. La siguiente descripción también se basa en materiales digitales, películas promocionales y otras herramientas digitales útiles.

También puedes encontrar una descripción detallada de las competencias y los resultados del aprendizaje que los estudiantes adoptan como parte del MÓDULO NET-ENT, así como la propuesta de evaluación en el documento «Intellectual output - Proposal for new international curriculum NET-ENT MODUL» en la página web del proyecto de la UE. (Enlace: <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/6732d822-1b78-46a0-8135-c505f3917f02>)

También será necesario preparar plantillas de revisión entre iguales y equipos para la evaluación regular (parámetros de autoevaluación y evaluación de equipo realistas). La experiencia de NET-ENT tiene como objetivo fomentar el pensamiento crítico y el desarrollo, las habilidades de gestión (tanto de uno mismo (E.I.), como del equipo (E.I.), de la información, el tiempo, los recursos, etc.) y la evaluación. Los estudiantes evolucionarán de manera independiente tanto en los métodos y estrategias empleados (su proceso de proyecto) como en la colaboración en equipo (eficacia grupal y resolución de problemas, trabajo en red) y mejorarán la comunicación. Es importante crecer y mostrar confianza e iniciativa.

Sobre todo, te animamos a que te arriesgues y te sumerjas en el módulo de NET-ENT. Debes recordar el networking en equipos empresariales y el desarrollo de un proceso empresarial autodirigido realmente beneficia el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la competencia empresarial te traerá dudas. Queremos animar a los estudiantes a ser aventureros y a crecer y vincular su visión a proyectos realizables. Practicar y perfeccionar estos aspectos y su propio proceso mientras están en el centro es precisamente la educación superior.

Al dar a los estudiantes la oportunidad de elegir un ámbito de aprendizaje y participar en el proceso de aprendizaje y enseñanza, su motivación aumenta. Están asumiendo la responsabilidad de su propio progreso y desarrollo. Al fin y al cabo, esto es lo que queremos promover, pero estamos fracasando con el método de enseñanza del profesor que está por encima de los alumnos y el enfoque de «lo sé todo y te estoy enseñando».

Incluso para el profesor, la forma de trabajar cambia significativamente.





4. IMPLANTACIÓN PILOTO del MÓDULO NET-ENT

La tarea de cada país socio (Eslovenia, España, Reino Unido y Finlandia) en el proyecto fue una implementación piloto del MÓDULO NET - ENT. La idea es involucrar en el proceso de creación de un producto de éxito (desde la idea hasta el producto de éxito en el mercado) a profesores y estudiantes de tres programas diferentes (negocios y marketing, diseño industrial y diseño gráfico, producción). Se espera que en ciertas etapas del proceso también participen expertos de los ámbitos de trabajo mencionados anteriormente de diferentes maneras (conferencias adaptadas, tutorías, entrevistas, aprendizaje de prácticas en empresas). En Eslovenia, los tres programas estarán conectados a través de dos instituciones diferentes, mientras que en otros países esto se hará dentro de su propia institución.

La idea es que el equipo piloto en cada país consiste en tres áreas de trabajo diferentes (diseño, marketing, producción) y que contenga al menos:

- 6 profesores (2 de cada ámbito/programa de educación)
- 15 estudiantes (5 de cada ámbito/programa de educación)
- 3 profesionales del mercado laboral (1 de cada ámbito de especialización)

A continuación, se presenta la implementación piloto del módulo en los países participantes.

4.1. Eslovenia

En Eslovenia se ha previsto establecer una cooperación entre dos instituciones diferentes, tres escuelas, tres programas educativos clave y los módulos profesionales que se enumeran a continuación. **Los programas de alimentación que se mencionan a continuación incluyen módulos profesionales, que ya desarrollan diferentes productos desde la idea hasta el producto final, teniendo en cuenta únicamente su propio aspecto de desarrollo de productos.**

Por ejemplo, en el módulo profesional «Diseño de objetos aplicables» del programa educativo «Designer» forman un producto desde el punto de vista del diseñador, y no se hace tanto hincapié en el aspecto de la comercialización y el aspecto de la producción. Por el contrario, en el módulo profesional «Preparación del producto y fabricación» en el programa de educativo «Wood worker» se produce un producto desde el punto de vista de la producción, y el aspecto de la comercialización y el diseño no se enfatizan tanto.

Aquí vienen las particularidades del módulo NET-ENT, donde el enfoque se centrará en tener en cuenta los tres aspectos y en conectar diferentes disciplinas para lograr el mismo objetivo: un producto eficiente en el mercado, bien diseñado y fabricado profesionalmente.

En los programas participantes, el módulo NET-ENT solía implementarse como una actualización del currículo nacional existente. La primera parte del módulo también podría llevarse a cabo de forma independiente dentro de un plan de estudios abierto. Los estudiantes y los profesores de los diferentes programas deben interactuar entre sí. Además, en las diferentes etapas deben incluirse a expertos del mercado laboral en diversas maneras.

A continuación, se describen detalladamente tres programas básicos previstos para la cooperación: el aspecto del diseño, la comercialización y la producción.

I. DISEÑO

Socio: ESCUELA SECUNDARIA DE DISEÑO Y FOTOGRAFÍA (SŠOF)

La escuela: ESCUELA SECUNDARIA DE DISEÑO Y FOTOGRAFÍA

Programa educativo: Educación profesional secundaria (SOK 5, EOC 4) Diseñador

Módulo profesional: Diseño de objetos aplicables

Competencias nacionales:

- Los estudiantes son capaces de diseñar y fabricar modelos básicos 2D y 3D reales y virtuales.
- Los estudiantes son capaces de analizar, planificar y fabricar utilizando los elementos de diseño de estrategias basadas en el trabajo individual o en equipo.
- Los estudiantes son capaces de diseñar productos únicos y de serie baja utilizando diferentes materiales.
- Planificar, diseñar y remodelar los productos de serie para los estudiantes.
- Los estudiantes son capaces de preparar presentaciones de productos en diferentes entornos con diferentes propósitos.

II. MARKETING

Socio: CENTRO ESCOLAR NOVA GORICA (ŠCNG)

La escuela: ESCUELA SECUNDARIA DE ECONOMÍA Y COMERCIO (SETŠ)

Programa educativo: Educación profesional secundaria (SOK 5, EOC 4) Técnico económico

Módulo profesional: Operación de Empresas, Marketing, Gestión
Proyectos empresariales

Competencias nacionales:

- Desarrollo de habilidades para la influencia empresarial y la orientación comercial de los negocios centrándose en el mercado.
- Uso de instrumentos de comunicación comercial en actividades y presentaciones comerciales.
- Comunicación comercial oral y escrita en lengua materna y en lengua extranjera.
- Conocer las organizaciones y las operaciones comerciales.
- Desarrollo de las habilidades de liderazgo, desarrollo de la responsabilidad propia y de la de los demás.

III. PRODUCCIÓN

Socio: CENTRO ESCOLAR NOVA GORICA

La escuela: ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE INGENIERÍA MECÁNICA, TRANSPORTE Y PROCESAMIENTO DE LA MADERA

Programa educativo: Formación profesional de ciclo corto (SOK 3, EOK 3) Wood worker

Módulo profesional: Preparación y fabricación de productos

Competencias nacionales:

- Preparar la documentación del producto.
- Dibujar bocetos, planos de componentes y detalles. Escribir una descripción técnica.
- Elección de los materiales adecuados.
- Asegurarse de que es un trabajo decente.
- Participar y comunicarse con sus colegas.
- Producir el producto de acuerdo con el proceso tecnológico.

Además de los programas mencionados anteriormente, que representan la base de la implementación piloto, otros programas relacionados también pueden participar en la implementación, por ejemplo:

- **Diseñador: diseño gráfico** (diseño de comunicaciones visuales)
- **Técnico económico: proyectos y gestión de empresas** (Formación profesional-técnica: FP)

Por supuesto, este fue el punto de partida y la idea inicial. Cuando empezamos a recoger ideas de los alumnos, las cosas cambiaron un poco y estuvimos constantemente ajustando y desarrollando el proceso de trabajo y colaboración, que en realidad es una característica del MÓDULO NET-ENT. A continuación se describe cómo se produjo la colaboración y la co-creación del proceso.

4.1.1.

MÓDULO NET-ENT Escuela Secundaria de Diseño y Fotografía, Ljubljana, Eslovenia: implementación piloto (SŠOF)

PREPARACIONES

En nuestra reunión de proyecto en Bilbao los representantes de la Escuela Secundaria de diseño y fotografía acordaron con Tanja Ušaj Hvalič (profesora del Centro Escolar Nova Gorica - Escuela Secundaria de economía y comercio, programa Técnico Económico, asignatura Operación de Empresas) colaborar en la implementación del proyecto piloto en dos ámbitos. La primera área sería el diseño de una chaqueta con paneles solares (colaboración con el departamento de diseño de moda de SŠOF) para la ya existente empresa virtual Solarix, donde nació la idea de la chaqueta. La segunda colaboración se centraría en los productos de madera (colaboración con el departamento de diseño de productos de SŠOF); para ello, se establecería una nueva empresa de prácticas.

TAREAS Y SELECCIÓN DE ESTUDIANTES

Como la tarea era considerablemente exigente, se seleccionó a un estudiante de 4º curso de diseño de moda para desarrollar la idea y diseñar la prenda. Los estudiantes de 2º y 3º curso de Diseño de productos se enfrentaron a la tarea de diseñar bancos representativos de varias regiones de Eslovenia. El proceso creativo en ambas tareas se llevó a cabo en 7 fases como se describe en el capítulo sobre Creatividad - Herramienta Digital – “HB - P2 - S1 - CREATIVE PROCES - 11 PHASES – SŠOF - SI”. Los estudiantes hicieron prototipos de ambos productos.

PROCESO CREATIVO: DESDE LA IDEA HASTA EL PRODUCTO

Chaqueta con paneles solares

Tras la selección de los bocetos y materiales más adecuados, una estudiante de 4º curso, Lara Ponebsek, confeccionó y fabricó un prototipo de chaqueta de softshell fino. Su diseño tenía que tener en cuenta las características técnicas de los paneles solares y otros componentes. Una célula solar atrapa los rayos solares que se filtran a través de un patrón geométrico cortado con láser y la energía se almacena en un banco de energía escondido en un bolsillo especial. La energía cosechada está disponible cuando la batería del teléfono móvil se agota. La estudiante también utilizó una cortadora láser en colaboración con el Departamento de diseño de productos.

Puedes encontrar más información en «Herramientas Digitales»:

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - JACKET with solar panels – SŠOF - SI”

“M - Brochure - JACKET with solar panels – SŠOF - SI”

Bancos que representan a varias regiones de Eslovenia

Los estudiantes del Departamento de Diseño de Productos comenzaron su trabajo con una investigación del paisaje, la etnología, etc. de determinadas regiones eslovenas, que dio lugar a los primeros borradores. Después del proceso de selección de las mejores ideas, los estudiantes desarrollaron algunas variaciones y planearon los materiales más apropiados (trataron de incluir madera de especies de árboles invasores). Crearon renders 3D y planos técnicos. Aparte del prototipo elegido del llamado “Banco de obras de sal” (autores Maja Brus, Val Mohorčič Krapež, Nika Oblak, Hana Polak), se creó un modelo adicional a escala más pequeña de un banco bajo el nombre de “Banco familiar” para la región de la Alta Carniola (autor Žiga Dolinar). En total, siete bancos diferentes alcanzaron al menos la fase de presentación en 3D. Puedes encontrar más información en «Herramientas Digitales»:

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF - SI”

“M - Brochure - BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF - SI”

Diseño gráfico

Los estudiantes del departamento de Diseño Gráfico eligieron el nombre de la empresa de prácticas entre las sugerencias de sus compañeros del ŠCNG. La empresa llamada Resles comercializaría productos fabricados con madera maciza. Tras elegir un borrador, Tjaša Peterle, un estudiante de 3º curso, diseñó la versión final del logotipo. Posteriormente, un equipo de estudiantes desarrolló diferentes posibles aplicaciones y diseñó la identidad corporativa de la empresa de prácticas tal y como se presenta en el manual de identidad corporativa (IC). Una característica especial fue el diseño de una aplicación contemporánea para teléfonos móviles también creada por el autor del logo. Los estudiantes también crearon una versión preliminar del sitio web de la firma de práctica.

Puedes encontrar más información en «Herramientas Digitales»:

“M - Brochure – RESLES BRANDBOOK – SŠOF - SI”

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Resles mobile application – SŠOF - SI”

COLABORACIÓN CON EXPERTOS EXTERNOS

El proceso de diseño de la prenda (chaqueta con paneles solares) requirió la colaboración de expertos externos del campo de la electrónica. Asistieron en el proceso de selección de los paneles solares adecuados y otros componentes (cables y banco de energía). La ŠCNG se encargó de ello. La tarea de diseño de bancos comenzó con conferencias impartidas por varios expertos del campo de la ciencia y la tecnología de la madera, seguidas de una visita a los laboratorios y talleres de la Facultad de Biotecnología del Departamento de Ciencias de la Madera. Más tarde los estudiantes asistieron a una conferencia sobre urbanismo y mobiliario urbano (Judita Thaler/Urbi d.o.o.)

En las últimas etapas de nuestro proyecto piloto, los estudiantes participaron en un taller sobre marketing, que tenía un énfasis particular en la estrategia promocional y el proceso de marketing de los bancos. (Rok Knafelj/Agencia Arnoldvuga).

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

Con el fin de difundir y promover los productos y nuestro proyecto piloto, el proceso creativo fue grabado en vídeo. Un prototipo del «Banco de obras de sal» fue seleccionado para exposiciones en el marco del evento «Magia de la madera». Se mostrará en 11 exposiciones en diferentes lugares de Eslovenia a finales de noviembre de 2019, la primera inauguración se realizó el 13 de mayo en el Centro Cultural Nacional de Ljubljana.

Otras herramientas digitales relacionadas con este tema:

“M - PILOT IMPLEMENTATION - INTERVIEWS – SŠOF - SI”

“M - Brochure - NET-ENT PUBLICATION – SŠOF - SI”

DESPUÉS DEL PROYECTO

La colaboración entre la Escuela Secundaria de Diseño y Fotografía y la Escuela Secundaria de Economía y Comercio se repetirá durante el próximo curso, ya que la empresa virtual RESLES seguirá activa durante el próximo año escolar. Resles participará en la Feria de Empresas de Práctica en Celje así como en un concurso internacional.

Productos desarrollados:

- Chaqueta con paneles solares y prototipo (idea y soluciones técnicas; ŠCNG, diseño y prototipo; SŠOF)
- 7 bancos para diferentes regiones geográficas eslovenas y prototipo
- Logotipo e identidad corporativa para la UP RESLES y prototipo del libro de marca (empresa y marketing del GNC, identidad corporativa y aplicación móvil: SŠOF)

4.1.2.

MÓDULO NET-ENT Centro escolar de Nova Gorica, Eslovenia, implementación piloto (ŠCNG, SETŠ: Escuela secundaria de economía y comercio)

PREPARACIONES

En nuestra reunión de proyecto en Bilbao, la representante del ŠCNG, SETŠ, Tanja Ušaj Hvalič acordó con Saša Vitežnik from SŠOF para colaborar en la implementación del proyecto piloto en dos ámbitos. El primer ámbito sería el diseño de una chaqueta con paneles solares (colaboración con el departamento de diseño de moda de SŠOF) para la empresa de prácticas Solarix. El segundo ámbito se centraría en los productos de madera (colaboración con el departamento de diseño de productos de la SŠOF); para ello, se establecería una nueva empresa de prácticas.

TAREAS Y SELECCIÓN DE ESTUDIANTES

Los alumnos del 3º año de la escuela de Economía en prácticas de la empresa Solarix desarrollan la idea de la chaqueta con paneles solares.

Los alumnos de 2º curso de la escuela de Economía en la empresa de prácticas Resles abordaron la tarea de establecer una empresa de prácticas para productos de madera.

Al comienzo del año escolar los estudiantes habrán construido su crecimiento personal y su mentalidad emprendedora. Desarrollaron habilidades para la influencia empresarial y la orientación comercial de los negocios con enfoque en el mercado. El profesor utilizó los principios básicos del coaching, herramientas de comunicación, saber escuchar, hacer preguntas poderosas, saber resumir, reflejar y entrenar herramientas como el establecimiento de objetivos, la planificación de acciones, trabajar con fortalezas y valores.

PROCESO CREATIVO: DESDE LA IDEA HASTA EL PRODUCTO

Chaqueta con paneles solares

A los estudiantes del 3er año de la escuela de Economía se les encomendó la tarea de obtener una buena idea de negocio. La idea fue desarrollada usando el método de pensamiento de diseño. Los estudiantes presentaron sus ideas en el Elevator Pitch a un grupo de compañeros de clase y seleccionaron la mejor. La idea de la chaqueta con paneles solares ganó. Fue el estudiante Mik Sulič quien aportó la idea. También diseñó el logotipo de la firma de abogados. A continuación, los estudiantes eligieron el nombre apropiado para la empresa de prácticas (Solarix). La idea se desarrolló mediante bocetos. El ingeniero eléctrico Matjaž Marušič colaboró en la selección del panel solar más adecuado para la chaqueta y buscamos al mejor proveedor.

Se compraron y enviaron los materiales a Ljubljana (SŠOF). Tras la selección de los bocetos y materiales más adecuados, una estudiante de 4º curso, Lara Ponebsek, confeccionó un prototipo de la chaqueta.

Los estudiantes de Nova Gorica también crearon una página web, una tienda en línea y un catálogo del producto. Se encargaron de la promoción de productos y realizaron negocios virtuales con otras empresas de aprendizaje en Eslovenia y en el extranjero. Los estudiantes están muy orgullosos de haber exhibido la chaqueta con células solares en la 13ª Feria Internacional de Empresas de Práctica y obtuvieron el 2º puesto por la innovación.

Bancos que representan a varias regiones de Eslovenia

Los estudiantes del 2º año de la escuela de Economía establecieron una nueva empresa de prácticas. Mediante una lluvia de ideas, buscaron nombres para una empresa de prácticas apropiada para una compañía que fabricase productos de madera. Comprobamos que el nombre no estaba ya ocupado, que no tenía significados negativos, realizamos una prueba cultural y lo pusimos a prueba mediante una breve encuesta que rellenaron varios usuarios mediante una breve encuesta. Las sugerencias de nombres con el BRIF se enviaron a los estudiantes de Ljubljana.

Los estudiantes del departamento de Diseño gráfico (SOFŠ) eligieron el nombre de la empresa de prácticas entre las sugerencias (la empresa se llama Resles). Un estudiante de 3º año, Tjaša Peterle, diseñó el logotipo y la aplicación para el teléfono móvil. Un equipo de estudiantes desarrolló diferentes aplicaciones posibles y diseñó la identidad corporativa de la empresa de prácticas. Los estudiantes también crearon una versión preliminar del sitio web de la firma de práctica.

Los estudiantes de Nova Gorica crearon una tienda en línea. Se encargaron de la promoción de productos y realizaron negocios virtuales con otras empresas de aprendizaje en Eslovenia y en el extranjero. Los estudiantes asistirán a la 14ª Feria Internacional de Empresas de Práctica en Celje en marzo de 2020.

COLABORACIÓN CON EXPERTOS EXTERNOS

En enero de 2019 los estudiantes de la empresa de prácticas Solarix participaron en un taller sobre células solares y electrónica (Matjaž Marušič/Electro school ŠCNG). Asistió en el proceso de selección de los paneles solares adecuados y otros componentes (cables y banco de energía) para la cubierta con células solares. En enero de 2019 los estudiantes de la empresa de prácticas de Solarix y Resles participaron en un taller sobre marketing con énfasis en la estrategia promocional y el proceso de marketing. (Primož Mahne/Gigodesign D.O.O., Estratega de Marca y Diseñador de Servicios: de IDEA a PRODUCTO, ejemplos prácticos y consejos basados en casos)

En enero de 2019, los estudiantes de la empresa de prácticas Solarix participaron en un taller sobre diseño con especial énfasis en la estrategia promocional y el proceso de marketing. (Andrej Berlot / Diseñador y director, Lettimstudio d.o.o. - De la IDEA al PRODUCTO - aspecto del diseño y presentación del producto en la feria - consejos basados en el caso).

En junio de 2019 un grupo de estudiantes de la empresa RESLES visitó al empresario Iztok Bizjak, fundador de la empresa de muebles GONZAGA. El CEO presentó su historia empresarial y el camino de la idea al producto con énfasis en el aspecto de la producción de los productos de madera. (Iztok Bizjak / Gonzaga)

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

También se creó un vídeo para la difusión y promoción del proyecto piloto.

Herramienta digital:

"M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – SETŠ - SI"

DESPUÉS DEL PROYECTO

La colaboración entre el GNC y la FSO continuará durante el próximo año académico y en adelante. La firma de práctica RESLES estará activa también durante el próximo año escolar. Resles participará en la Feria de Empresas de Práctica en Celje así como en un concurso internacional.

Productos desarrollados:

- Chaqueta con paneles solares y prototipo (idea y soluciones técnicas; ŠCNG, diseño y prototipo; SŠOF)
- Empresa de aprendizaje RESLES (empresa y marketing de ŠCNG - SETŠ, identidad corporativa y aplicación móvil - SŠOF)
- Un stand para la feria
- Juego de premios
- La mesa

4. 2. Finlandia

MÓDULO NET-ENT Haaga-Helia, Helsinki, Finlandia (implementación piloto)

La Universidad de Ciencias Aplicadas de Haaga-Helia implementó su piloto para el proyecto «Networking for Entrepreneurship (NET-ENT)» mediante talleres rápidos y ágiles de tres días titulados desde la idea hasta el prototipo que se organizaron en dos interacciones durante el año académico 2018-2019.

Estudiantes de diferentes programas de estudio, incluyendo negocios, gestión de la hostelería, ventas y marketing, y tecnología de la información empresarial, trajeron sus ideas de negocio al curso “De la idea al prototipo” organizado por la Escuela StartUp de Haaga-Helia. Los estudiantes trabajaron en equipos multidisciplinarios en talleres prácticos durante 3 días, con el grupo trabajando en la idea de un estudiante cada día. Al final del curso, los estudiantes fabricaron un prototipo de la idea y la validaron con expertos en vida laboral.

Las profesoras que participaron en el curso, Päivi Williams, Suvi Starck y Maria Haukka, utilizaron métodos de coaching y metodología de diseño de pensamiento para planificar las actividades de los talleres previstos para cada día.

Los estudiantes analizaron cada idea de negocio desde las perspectivas de diseño (diseño de usuario y, en su caso, diseño industrial), marketing (potencial de mercado y comentarios de los clientes) y producción (creación de prototipos). Las ideas de negocios de los estudiantes de este curso incluyeron aplicaciones móviles, servicios de comestibles y exportación, reducción del uso del plástico y servicios de recursos humanos.

Al finalizar con éxito el curso, los estudiantes habían explorado más a fondo su idea de negocio junto con los miembros del equipo y los clientes potenciales. Los estudiantes estaban familiarizados con las formas de diseñar su idea y desarrollarla aún más utilizando la metodología del pensamiento de diseño. Los estudiantes fueron capaces de recoger los comentarios de los clientes y utilizar la visión de la vida laboral en el proceso de desarrollo, crear un prototipo y definir, validar y refinar sus ideas de negocio. Los estudiantes también podrían probar su capacidad de actuar de acuerdo con los patrones de comportamiento empresarial.

Además del curso «De la idea al prototipo», se organizaron talleres especiales para los estudiantes, impartidos por expertos en la vida empresarial. Los temas de los talleres incluyeron las herramientas de Google para empresas, el diseño de productos y servicios y el marketing de contenido. Antes de los pilotos, los profesores también participaron en una capacitación de Design Thinking para implementar la metodología de Design Thinking en la planificación e implementación del curso piloto.

Más información sobre la implementación del piloto en Herramientas Digitales:

“M - PILOT - TEACHER Perspective - Haaga - Helia – FI”

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Haaga-Helia – FI”

“M - StartUp School Pilot implementation – PPT - Haaga-Helia – FI”

Los productos desarrollados (prototipos) son:

- Aplicación móvil
- Servicio de recursos humanos

4.3. España

MÓDULO NET-ENT Politeknika IKASTEGIA TXORIERRI, Derio, España: implementación del piloto

En Politeknika Ikastegia Txorierrri estamos tratando de integrar una metodología de aprendizaje colaborativo basada en retos existentes en nuestro sistema escolar. Ya empezamos hace algunos años, pero estamos tratando de usar esta metodología más cada año. Cuando compartimos el proyecto NET-ENT con los profesores, pensaron que era una gran idea. Estamos acostumbrados a aplicar la metodología del desafío colaborativo, pero no con clases diferentes y nunca lo habíamos hecho antes con clases de diferentes ciclos y diferentes niveles de EQF. Esto ha sido un gran desafío y la idea fue muy atractiva para todos los profesores, por lo que inmediatamente recibimos un compromiso total de su parte.

DE LA IDEA AL PRODUCTO

Estos son los ciclos que participaron en la fase de pilotaje.

- EFP -EQF 3: Técnico en Mecanizado
- EFP -EQF 5: Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
- EFP -EQF 5: Técnico Superior en Diseño de Fabricación Mecánica
- EFP -EQF 5: Técnico Superior en Gestión de Sistemas de Redes Informáticas
- EFP -EQF 5: Técnico Superior en Educación y Control Ambiental

Creamos 25 grupos de 5 estudiantes cada uno. Cuando los profesores presentaron el proyecto a los estudiantes fue muy difícil llegar a una idea de negocio. Las herramientas de NET-ENT fueron de gran ayuda para tener una idea. En realidad, queríamos crear un producto real ya que la idea del proyecto era tener 3 tipos de perfiles trabajando en el mismo equipo, siendo uno de estos perfiles el perfil de producción. En este caso teníamos 5 personas de diferentes orígenes y experiencia trabajando en el mismo equipo, pero los profesores y estudiantes de Mecanizado han sido clave para decidir hacer bastones personalizados para los mayores. Los profesores querían incluir los resultados del aprendizaje de nuestros planes de estudio en el proyecto NET-ENT y los estudiantes pensaron y acordaron que eran capaces de hacer bastones.

PLAN DE NEGOCIO

Como queríamos crear productos reales, también queríamos tener clientes reales. Por ello, a los estudiantes se les ocurrió la idea de ofrecer la posibilidad de hacer bastones personalizados para la casa de ancianos de Derio. A los mayores también les encantó la idea y se ofrecieron a venir a nuestra escuela para tener una conversación directa con los estudiantes. Los estudiantes aprovecharon la situación e hicieron todo tipo de preguntas a los mayores para conocer sus necesidades.

- altura del cliente
- uso del bastón
- pasatiempos
- forma preferida del pomo
- material del extremo del bastón
- material del pomo
- ...

Los estudiantes desarrollarán sus habilidades profesionales, tanto técnicas como blandas a través de la metodología de aprendizaje colaborativo, pero innovando a través de la evolución de este modelo, desde una naturaleza inter-modular dentro del mismo ciclo, hasta colaboración entre ciclos dentro de la misma escuela. De esta manera se beneficiarán de la fuerza de cada ciclo, asemejándose mucho más al entorno

real al que se enfrentarán en un trabajo real en el futuro. Este reto se plantea a los alumnos de Politeknika como una forma de poner en práctica los conocimientos técnicos aprendidos en los diferentes módulos y también de llevar a cabo un proyecto técnico-social para educar a nuestros alumnos en actitudes y valores de solidaridad y compromiso con nuestro entorno.

Nuestros alumnos conocerán y vivirán la experiencia de colaborar en la mejora de las condiciones de vida de las personas mayores, con el fin de ayudarles a valorar la veteranía y el conocimiento de estas personas. Además, este desafío trae consigo innovaciones educativas que provocarán cambios drásticos a la hora de proponer grupos de trabajo de alumnos de diferentes ciclos con diferentes tareas para lograr un proyecto común. También abrirá la escuela a la comunidad del Txorierry, generando una interacción con su entorno. Ha sido un proyecto muy enriquecedor para los estudiantes, ya que han ofrecido un servicio social a la comunidad, además de que ha sido muy enriquecedor ver a personas de diferentes generaciones colaborando juntos fuera de la zona de confort. El proyecto ha aparecido incluso en la televisión regional. Y algunos periódicos locales. Para nuestro centro de formación profesional, ¡el proyecto NET-ENT ha sido un éxito total!

Más información sobre la implementación del piloto en Herramientas Digitales:

“M - Best video created by the students - TXORIERRY – ES”

“M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - TXORIERRY – ES”

“M - Video of the project on public TV - TXORIERRY – ES”

Los productos desarrollados son:

- 25 bastones personalizados para los ancianos

4. 4. Reino Unido

NET-ENT MODULE: City of Glasgow College, United Kingdom – Implementación del pilotaje

El proyecto fue ambicioso. El objetivo era reunir a más de cien estudiantes en nuevas networks, rompiendo los límites tradicionales del clásico plan de estudios y trabajando en equipos para diseñar, fabricar y comercializar nuevos productos de madera. Los estudiantes provenían de dos clases de artesanía y diseño de muebles, dos clases de marketing, una clase relaciones públicas y una clase de diseño de productos.

Poco después del comienzo del año académico, las clases se reunieron, se dividieron en sus nuevos grupos y se les asignó un formador para ayudarlos a avanzar en el proyecto. Los expertos de la industria en diseño y fabricación de muebles y negocios contribuyeron al lanzamiento y se aconsejó un calendario orientativo. Cada grupo tenía 2 estudiantes de diseño, 3 estudiantes de artesanía y diseño de muebles, y 4 estudiantes de marketing y relaciones públicas.

Simplemente, su objetivo era trabajar juntos e investigar y diseñar un producto que luego sería fabricado y vendido. Las únicas restricciones fueron que el producto tenía que estar dirigido a usuarios de teléfonos móviles y hecho de madera.

Aunque se desarrollaron ideas buenas pudimos ver que había problemas de motivación dentro de algunos de los grupos. La composición de los grupos no era ideal. Los estudiantes de marketing eran más avanzados que los estudiantes de diseño y fabricación. El balance también estaba mal. Había demasiados estudiantes en cada grupo y en poco tiempo, los alumnos de marketing sentían que este proyecto no era lo más destacado de su plan de estudios. También estaban bajo mucha más presión de evaluación. En general, hubo alumnos que no querían trabajar más allá de los límites tradicionales del plan de estudios y los formadores no pudieron entusiasmar a los grupos para que trabajen de manera efectiva en un número tan grande de estudiantes.

Cuando era obvio que se requería un nuevo enfoque, se nombró un gerente de proyecto, y se acordó que los equipos presentarían sus diseños y un equipo de expertos que luego elegirían cuál pasaría a la siguiente etapa. El equipo incluyó al gerente del proyecto y los expertos externos. Los prototipos fueron finalizados. Los equipos se reestructuraron en función del compromiso de los estudiantes y la fabricación de los productos se convirtió en una parte evaluada del plan de estudios de diseño y mobiliario de los estudiantes. Los estudiantes de marketing y relaciones públicas ya no estaban involucrados en el proyecto. Al final del año académico, cuatro diseños entraron en producción. Estos productos fueron; un altavoz pasivo, un soporte para teléfono móvil, un soporte para teléfono móvil y auriculares y un altavoz. Lamentablemente, ninguno se presentó al mercado ni se vendió.

Como el proyecto abarcó diferentes áreas del plan de estudios, la gestión de alto nivel del proyecto fue problemática. No ayudó que durante el curso de la implementación piloto hubo una reestructuración de la gestión y el personal clave fue reasignado a áreas que ya no participan en el proyecto.

Hubo algunos comentarios positivos de los estudiantes que reconocieron el valor del proyecto y entendieron el valor de las habilidades empresariales que desarrollaron, pero reflexionando, hubiera sido mejor haber sido menos ambicioso al principio y concentrar los esfuerzos en un proyecto más pequeño.

Más información sobre la implementación del piloto en Herramientas Digitales:

“M – PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – CGC - UK”

Los productos desarrollados fueron:

- Altavoz pasivo (pintado con pintura de pizarra para permitir la decoración)
- Soporte para teléfono móvil
- Soporte para teléfono móvil y auriculares
- Altavoz pasivo (madera en el soporte)

5. Formación de formadores – Enfoque de coaching – innovación en el aprendizaje y la enseñanza

En el proyecto NET-ENT, los profesores que participaron en la implementación piloto del módulo NET-ENT asistieron a una formación de 5 días de duración sobre el coaching de NET-ENT en la Universidad Haaga Helia de Helsinki para adoptar métodos innovadores de aprendizaje/enseñanza e implementarlos en su proceso de aprendizaje/enseñanza. A continuación, encontrarás materiales creados dentro del proyecto que serán útiles para su aprendizaje y desarrollo. El material cambia el paradigma de aprendizaje y enseñanza y también afecta a la mentalidad de los profesores y, en consecuencia, a los estudiantes. Porque no ofrecemos soluciones en el módulo NET-ENT, sino que abrimos nuevas perspectivas en la búsqueda del camino hacia el objetivo, la forma de comunicación entre el profesor y el alumno cambia. El profesor se convierte en un maestro/coach que abre nuevos horizontes para el estudiante. Por supuesto, el verdadero coaching entre el coachee y el cliente en el pleno sentido de la palabra es mucho más que eso. No obstante, el conocimiento de los fundamentos de la comunicación en el proceso de coaching ya es suficiente para poner el aprendizaje y la enseñanza sobre una base totalmente nueva.

El coach se encarga del proceso, no del contenido. Su papel es de apoyo, de guía hacia la meta. El contenido (idea...) viene de los estudiantes (coachee).

Este será tu viaje hacia ejercer el papel de alguien que facilita el aprendizaje y el desarrollo, donde podrás probar que en tu trabajo se pueden aprovechar los métodos y herramientas del coaching. Puedes practicar junto con otros profesores y aplicar diferentes métodos y mentalidades directamente en tu propia vida también.

La capacitación de coaching de NET-ENT es un proceso que puede comenzar con este manual. Pero esto es sólo el comienzo de tu propio proceso de desarrollo, y los mayores cambios se producirán con el tiempo con los coachings persistentes.

Los objetivos de la formación de NET-ENT son los siguientes:

- Entender tu papel como profesor/coach
- Tener la capacidad de elegir las herramientas de coaching adecuadas para ti mismo/los alumnos/ el contexto
- Descubrir un fuerte interés en el desarrollo de otras personas
- Tener un gran nivel de compromiso del proceso de coaching
- Después de la formación, el coach está dispuesto a compartir su aprendizaje con la propia organización

Contenido de la formación:

- Principios básicos del coaching
- Herramientas de comunicación: escuchar, hacer preguntas relevantes/útiles, resumir, reflejar.
- Herramientas de coaching: establecer objetivos, planificar acciones, trabajar con fortalezas y valores
- ¿Cómo implementar una metodología de coaching en tu organización?

Día 1: Principios básicos del coaching y de las herramientas de comunicación

Día 1: Temas del taller

- ¿Qué es el coaching? Principios básicos del coaching
- Herramientas de comunicación: escuchar, cuestionar, modelo de crecimiento

Preguntas para empezar:

- ¿Qué aspectos quieres desarrollarte durante la formación de coaching?
- ¿Qué te comprometes a hacer?
- ¿Cómo puedes ayudar a los demás?

Ejercicios:

1. Escuchar

- Lee atentamente el capítulo Escuchar (10 minutos)
- En parejas (3 minutos):
Persona A: cuenta una historia
Persona B: no escucha al principio (mirando a su alrededor, con el teléfono móvil...), luego se disculpa y empieza a escuchar atentamente
- Intercambiar los papeles (3 minutos)
- Reflexión (5 minutos): Habla con cada uno: cómo se siente, tanto como oyente y como narrador. Escribe una nota en un post-it. Dispon los post-it similares en grupos sobre la mesa. Compartid vuestras experiencias en grupos si queréis.
(Post-it: trozo de papel con una tira adhesiva en una cara, diseñada para ser pegada a un objeto o superficie y que se puede quitar fácilmente cuando sea necesario).

2. Cuestionar y modelo de crecimiento

- Lee atentamente los capítulos Cuestionar y Modelo de crecimiento y piensa en las situaciones y preguntas para apoyar el proceso de aprendizaje de tus estudiantes en el módulo de NET-ENT para encontrar tus propias soluciones en lugar de dar respuestas y consejos. Esto los hará más responsables y activos respecto al diseño del proceso de aprendizaje y curiosos sobre cuál será el resultado (15 minutos).
- Discútelos con la persona de tu lado y elige 3 cosas para escribirlas en el post-it (5 minutos). Comparte los resultados con los demás (15 minutos).

Reflexiones después del primer día/taller:

- ¿Cuál ha sido tu mejor visión hoy?
- ¿Cómo te ayuda a desarrollarte como profesional?
- ¿Cuál era te ha resultado el mayor desafío y qué te ha parecido fácil?
- ¿Cuáles van a ser tus próximos pasos?

¿Qué es el coaching?

El coaching es una asociación creativa y que invita a la reflexión que inspira a los clientes (estudiantes) a maximizar su potencial personal y profesional, a menudo desbloqueando fuentes de imaginación, productividad y liderazgo no explotadas anteriormente. En lugar de decirte lo que debes hacer, el coach te hará preguntas poderosas que pueden llevarte a encontrar tu propia solución.

Averigua más sobre ello:

Coaching vs formación

<https://www.youtube.com/watch?v=wKZ1sdP0c3o>

¿Qué es el coaching?

<https://www.youtube.com/watch?v=nFx6yKZrzco>

Cómo funciona el Coaching

<https://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU> ...

Las tres habilidades principales del coaching

<https://www.youtube.com/watch?v=bYZZQigqZQs>

Piensa en ti.

- ¿Cuál sería tu posición en los diferentes tipos de interacciones?
- ¿Qué es lo típico para ti?

Dibuja tu propio gráfico: en qué modelo de comunicación te encuentras durante tus horas de enseñanza.



Técnicas de conversación

Escuchar

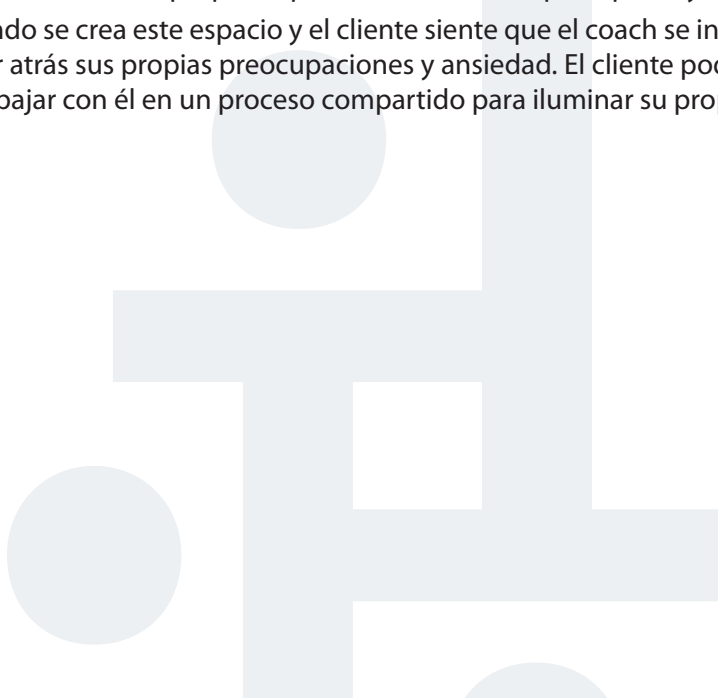
En una conversación cotidiana, hay un cambio permanente entre hablar y escuchar. Con frecuencia cambiamos nuestro papel de orador a oyente y viceversa. Los cambios son a menudo rápidos y sorprendentes. No nos damos cuenta de los cambios conscientemente. Además, los roles no están claramente separados. El oyente no siempre es pasivo y acepta escuchar. El orador puede sentir que lo interrumpen, le comentan, lo juzgan, lo ignoran, se ríen, lo interrogan y lo niegan.

En una conversación de coaching, el coach acepta el papel de un oyente de una manera diferente, mientras que él/ella

- escucha al cliente atentamente y sin interrupciones,
- se concentra en el contenido de la conversación y no reacciona a otros estímulos,
- empatiza con el mundo emocional del cliente,
- mantiene un contacto visual empático con el cliente,
- a través de pequeños signos motiva al cliente a seguir hablando,
- soporta un largo silencio cuando el cliente parece estar comprometido con sus propios pensamientos y emociones,
- no da al cliente su propia opinión,
- acepta la verdad interna del cliente con aprecio,
- percibe sus propios pensamientos y los suprime conscientemente,
- percibe sus propias emociones y las toma bajo control,
- ...deja su propia película y regresa al aquí y ahora,
- mantiene una conexión invisible permanente con el cliente.

El objetivo es crear un espacio en el que el cliente se sienta aceptado, apoyado, que lo toman en serio y apreciado en su interior. Para lograr este objetivo, el coach necesita mejorar y agudizar su propia empatía, sensibilidad, amor propio, capacidad de escucha, percepción y capacidad de concentración.

Cuando se crea este espacio y el cliente siente que el coach se interesa por él, podrá mejorar la confianza y dejar atrás sus propias preocupaciones y ansiedad. El cliente podrá entonces sentirse a la par con el coach y trabajar con él en un proceso compartido para iluminar su propia verdad interna.



Técnicas de conversación

Questioning

En nuestra vida diaria, a menudo utilizamos sólo dos tipos de preguntas: preguntas abiertas y cerradas. En una conversación de coaching, es beneficioso utilizar también otras formas de hacer preguntas que ayuden al cliente a explorar algunas partes intactas de su propia realidad. Es muy importante que un coach distinga entre los diferentes tipos de preguntas y sea capaz de tomar la mejor decisión para una situación determinada.

Preguntas cerradas

Las preguntas que pueden ser respondidas con un «sí» o un «no», se denominan **preguntas cerradas**. Cuando el coach hace una pregunta cerrada, el cliente tiene una oportunidad limitada de dar una respuesta. Por supuesto, incluso en el caso de una pregunta cerrada, la respuesta del cliente puede ser algo más que una simple confirmación o rechazo. No obstante, este tipo de interrogatorio no ayuda al cliente a estar activo. En situaciones particulares, es útil hacer una pregunta cerrada, por ejemplo, cuando el orientador necesita estar seguro de haber entendido correctamente al cliente o cuando el cliente no es capaz de responder a una pregunta abierta y el orientador ofrece una respuesta haciendo una pregunta cerrada. Además, siempre que el coach necesite comprobar una parte de la realidad o dar una sugerencia activa, se puede utilizar una pregunta cerrada.

- ¿Significa que no has cambiado la dirección?
- ¿Es la dependencia que intentas evitar?
- ¿Tu familia te apoya para que encuentres un trabajo?
- ¿Sueles tomar decisiones que se desechan al momento siguiente?
- ¿Te ves a ti mismo como una persona creativa?
- ¿Están sus colegas cómodos con la nueva estructura?

Preguntas abiertas

Estas son preguntas que permiten a la persona a la que se le pide que sea activa en dar una respuesta. Una Pregunta Abierta comienza mayormente con una palabra de pregunta como «qué», «cuándo», «dónde», «quién», «por qué» y «cómo»:

- ¿Cuál es tu motivación para pedir un coaching?
- ¿Hasta qué punto están tus amigos informados sobre tu situación actual?
- ¿Cuándo te gustaría obtener el primer resultado?
- ¿Quién más está interesado en tu objetivo de coaching?
- ¿Cuál fue tu motivación para solicitar este puesto?
- ¿Quién más podría ayudarte?

Se recomienda no preguntar directamente la razón de las preguntas. Una pregunta de la razón para dar la impresión de que no las acepta. Para evitar malentendidos, una pregunta de por qué puede ser convertida usando otras palabras de la pregunta, por ejemplo, «¿cuál fue la razón por la que...?».

Preguntas orientadas a la solución

Mientras que las preguntas cerradas son directivas y las preguntas abiertas son neutrales, una pregunta orientada a la solución enfatiza las posibilidades que tiene el cliente. Abre la mente creativa del cliente e invita al cliente a explorar los aspectos positivos. Las preguntas orientadas a la solución se parecen a las preguntas abiertas que ya contienen un potencial para apoyar la búsqueda de la solución:

- ¿Qué pasos has dado con éxito hacia tu visión?
- ¿Cuándo fue la última vez que estuviste realmente satisfecho con tu trabajo?
- ¿Cómo de importante es para ti terminar tus estudios?
- ¿Qué debería pasar para que tengas dos clientes más a la semana?

Para un coach es poder hacer preguntas orientadas a la solución siempre que la situación lo permita. Hay tantas maneras de convertir una pregunta cerrada o abierta en una pregunta orientada a la solución.

Pregunta cerrada	Pregunta abierta	Pregunta orientada a la solución
¿Estás satisfecho con tu nueva oficina?	¿Cómo es tu nueva oficina para ti?	¿Qué es mejor en tu nueva oficina?
¿Tienes que resolver este problema por tu cuenta?	¿Cómo puedes resolver este problema?	¿Quién puede apoyarte para resolver este problema?
¿Sientes más poder los lunes?	¿Cómo te sientes los lunes?	¿Cuándo te sentiste realmente poderoso en las últimas semanas?
¿Crees que puedes hacer frente al estrés de los exámenes?	¿Cómo te hace sentir el estrés de los exámenes?	¿Cómo manejas el estrés de los exámenes?

Preguntas circulares

A veces puede ser útil pedir una respuesta desde el punto de vista de otra persona. Mientras hace una pregunta circular, se anima al cliente a ver una situación desde otra perspectiva. Puede ser muy útil cuando el cliente no se permite dar una respuesta a la pregunta.

- ¿Qué me diría tu hermana sobre tus talentos?
- Si le pregunto a tu supervisor sobre la situación en su oficina ayer, ¿qué diría?
- ¿Qué pensaría una persona que no entiende nuestro idioma mientras habla con tu colega?
- ¿Qué te diría tu colega a tu supervisor sobre tu proyecto?
- ¿Qué es lo que un observador neutral vería como potencial en esta situación?

El modelo de CRECIMIENTO (ang. GROW)

El modelo para apoyar cada conversación de coaching

G - Goal = Meta (ayudamos al coachee a definir su propia meta para el tema)

- ¿De qué te gustaría hablar?
- ¿Dónde te gustaría estar después de esta sesión/después de un año?
- ¿Qué es lo que realmente quieres a largo plazo?
- ¿Qué es lo que hay que cambiar a este respecto?
- ¿Cómo puedo ayudarte como coach?
- ¿Con qué necesitas más apoyo?
- ¿Cómo te beneficiará alcanzar tu objetivo?
- ¿Cómo sabrás que has alcanzado la meta?
- ¿Cómo sabrá la gente a tu alrededor que has alcanzado tu objetivo?

R - Reality = Realidad (ayudamos al coachee a percibir dónde tiene razón en)

- ¿En qué punto te encuentras ahora respecto a este asunto?
- ¿Cómo es la realidad?
- ¿Cómo es tu propio papel?
- ¿Qué sentimiento crea en ti?
- ¿Qué es lo más importante para ti en este asunto?
- ¿Qué te detiene?
- ¿Cuál es la diferencia entre donde estás ahora y donde quieres estar?
- ¿Qué parte te gustaría cambiar primero?
- ¿Qué tipo de recursos tienes en los que apoyarte?
- ¿Qué es lo que ya estás haciendo que te lleve a la meta?

O - Opportunities = Oportunidades (ayudamos al coachee a ver qué posibilidades tiene para avanzar hacia el objetivo y qué puede hacer para lograrlo)

- ¿Qué oportunidades ves para resolver este problema?
- ¿Qué otras opciones hay?
- ¿Con qué oportunidades has probado ya?
- ¿Qué te llevaría un poco más cerca de tu objetivo?
- ¿Qué has intentado antes que pueda funcionar aquí también?
- ¿Quién podría apoyarte para alcanzar tu objetivo?
- ¿Qué pasos te sugeriría tomar alguien con experiencia?
- ¿Cuál podría ser la mejor alternativa para empezar?
- ¿Qué harías si pudieras empezar desde una mesa vacía o si tuvieras recursos ilimitados?

W - Wrap Up = Cierre (ayudamos al coachee a cerrar la discusión y a comenzar la acción)

- ¿Por dónde quieres empezar?
- ¿Qué harás primero?
- ¿Cómo es tu horario? ¿Cuándo vas a tomar medidas?
- En una escala del 1 al 10, ¿cuánto te comprometes a actuar/alcanzar tu objetivo? ¿Qué te haría más comprometido?
- ¿Qué partes puedes delegar en otra persona?
- ¿Cómo son tus subobjetivos?
- ¿Cómo sabrás que te estás moviendo en la dirección correcta?
- ¿Cómo te reconocerás a ti mismo haber alcanzado tu meta?

Día 2: Herramientas de comunicación y herramientas de coaching

Día 2: Temas del taller

- Resumiendo
- Reflejar
- Establecer objetivos INTELIGENTES
- Ética del Coaching

Para estratarse:

- Tus propias metas de aprendizaje para este día...

Ejercicios:

1. Resumiendo

- Lee atentamente el capítulo Resumen (10 minutos)
- En parejas: 3 minutos:
Persona A: cuenta una historia
Persona B: comprueba si lo has entendido utilizando la técnica de resumen
Persona A: da su valoración
Persona B: comprueba de nuevo ...
- Cambiar los papeles: 3 minutos
- Reflexión (5 minutos): Hablar con cada uno de ellos: cómo se siente...

2. Reflejar

- Lee atentamente el capítulo Reflejar
 - Trabajar en el caso siguiente: en parejas (5 minutos):
La universidad te lo dice: «Tuvimos un muy buen taller con el equipo hoy. Sentí que estábamos FLUYENDO o algo así.»
Valora usando todas las formas de espejos.
 - Luego cambia los papeles (5 minutos).
 - Debatir en parejas:
 - ¿Cómo habéis sentido las diferentes formas de espejaros?
 - ¿Puedes identificar casos similares en tu vida diaria?
 - ¿A qué necesitas prestar más atención en tu propia comunicación?
- Tomar conciencia de cuál es tu forma normal de reflejar a la gente. Puede ser que reflejemos a diferentes personas de manera diferente.

3. Establecer objetivos INTELIGENTES

- Lee atentamente el capítulo Ajuste del objetivo INTELIGENTE y establece tu propio objetivo INTELIGENTE (10 minutos). En parejas, verifica con cada uno de ellos usando preguntas de orientación si se mantiene en pie (5 minutos para cada pareja). Si no, reencuadrarlo y escribe el apropiado (5 minutos).

Reflexiones después del segundo día/taller:

- ¿Cuál ha sido tu mejor visión hoy?
- ¿Cómo te ayuda a desarrollarte como profesional?
- ¿Cómo te sientes cuando haces coaching a otros?
- ¿Cuál era te ha resultado el mayor desafío y qué te ha parecido fácil?
- ¿Cuáles van a ser tus próximos pasos?

Técnicas de conversación

Resumiendo

Cuando nos abrimos y empezamos a hablar de nuestra vida, nuestras creencias y nuestras emociones, queremos estar seguros de que nos entienden y de que nuestro mensaje llega al oyente sin interpretaciones ajenas. Nos sentimos muy comprendidos cuando nuestro interlocutor escucha algo de nuestras palabras que es cierto pero que no hemos dicho directamente. Tal experiencia crea confianza y nos ayuda a tener un acceso más profundo a nuestra propia verdad interna y a abrirnos cada vez más durante la conversación.

En una discusión de coaching, siempre que el cliente habla continuamente, el coach resume lo que ha escuchado y le pide que lo confirme o lo corrija. Esto ayuda al coach a asegurarse de haber entendido correctamente al cliente.

Al resumir, se pueden recopilar y enfocar los puntos y hechos relevantes. Es importante que se utilicen las palabras clave y el vocabulario del cliente y que, simultáneamente, el contenido se dé con otras palabras. El contenido emocional de la palabra hablada también se puede expresar como el enfoque de resumen. El coach puede escuchar emociones de algunas las palabras sin que el cliente las haya mencionado directamente.

En ambos casos, el coach deberá pedir confirmación al cliente de si el resumen es verdadero o no.

Resumen racional

En esta forma de resumen, el coach se concentra en

- filtrar los puntos más importantes de las palabras habladas,
- percibiendo las palabras clave,
- preguntando sobre hechos y detalles para entender completamente la situación,
- entendiendo las dependencias lógicas y la causalidad,
- repitiendo el contenido de forma neutral con diferentes palabras,
- iluminando y afilando los aspectos más relevantes,
- estructurando la situación mientras la resume,
- relatando la situación en orden cronológico,
- utilizando el estilo y las palabras clave del cliente mientras relata y resume.

El coach comienza a resumir con frases como las siguientes:

- «Si te he entendido correctamente,...»
- «¿Puedo resumir lo que he entendido hasta ahora?»
- «Para estar seguro de que realmente te entiendo, me gustaría resumir lo que ya he oído.»

Resumen emocional

En esta forma de resumen, el coach intenta

- prestar atención al contenido emocional de las declaraciones,
- percibir los mensajes emocionales ocultos,
- percibir el lenguaje corporal del cliente e imitarlo,
- Presta atención a la entonación, la articulación y el tempo,
- ser receptivo a cualquier incongruencia y abordarla,
- empatizar con el cliente y verbalizar la empatía,
- prestar atención a sus propias emociones y tener curiosidad por saber por qué las sienten,
- reflejar claramente el contenido emocional percibido.

El coach resume emocionalmente a través de los acuerdos. Un acuerdo es una frase entre una declaración y una pregunta. No utiliza ninguna palabra de pregunta, sino que se eleva al final con una melodía de pregunta.

El resumen emocional debe considerarse como una oferta. La reacción del cliente da una respuesta a la pregunta de si el coach ha accedido o no al contenido emocional. El cliente reacciona con confirmación y relajación si es el caso.

Ejemplo:

Cliente: «No sé por dónde empezar. Todos quieren algo de mí. ¡¡Todo al mismo tiempo!!»

Coach: «¿Y te sientes estresado y sobrecargado de trabajo?»

Cliente: «¡Mis hijos no me escuchan! No sé cómo motivarlos para que hagan su tarea!...»

Coach: «¿Te sientes día a día más preocupado e indefenso?»



Técnicas de conversación

Reflejar

Al mantener una conversación con una persona, inspiramos en nuestro interlocutor pensamientos, emociones y asociaciones, en el mejor de los casos, una confirmación de nuestra actitud. Observamos a nuestro oyente y estamos interesados en saber cómo esta persona recibe la declaración y reacciona ante ella. La percepción consciente de cómo somos reflejados por otras personas puede apoyar nuestro progreso individual.

La forma en que nuestro entorno reacciona ante nosotros, revela algo sobre nosotros mismos así como sobre nuestro entorno. En la vida cotidiana, no se nos refleja a menudo de una manera que nos sea útil. Muchos de nosotros hemos experimentado a través del espejismo desfavorable de nuestros padres o profesores los primeros traumas y hemos desarrollado estrategias para tratarlos. A partir de estas estrategias que han sido útiles en la infancia, se construyen e internalizan los llamados «Patrones». Forman nuestra percepción, nuestro pensamiento, nuestro sentimiento y nuestro comportamiento. Entender estos patrones e integrarlos empáticamente es el tema de muchas sesiones de terapia y coaching y de talleres de autoconciencia.

Hay muchas maneras de reaccionar a las declaraciones de otras personas y de reflejarlas. Distinguiendo entre seis diferentes estilos de reflejarse, reconocemos sólo uno de ellos como la **Técnica de reflejo** favorable en los procesos de coaching.

- Reflejo ligero
- Reflejo que minimiza
- Reflexión que maximiza
- Reflejo de la realidad
- Reflejo narcisista
- Reflejo de apreciación

Ejemplo:

Una niña corre a la cocina y le cuenta a su madre emocionada lo que pasó en la escuela esa mañana:

«Mamá, hoy hemos tenido un examen de clase. ¡¡He sacado un sobresaliente!! La profesora ha dicho que mi examen era el mejor de toda la clase. Algunos de clase me tenían envidia».

Reflejo ligero

(La madre sigue trabajando en la cocina sin referirse a su hijo. su mímica no cambia durante el monólogo de la niña) «¡Lávate las manos! *La comida está lista*».

Reflejo que minimiza

(con voz apagada) «En el futuro, sacarás muchos sobresalientes. Las chicas siempre son mejores que los chicos. *Yo siempre saqué sobresalientes en la escuela. ¿Cuánto vale ahora?*»

Reflexión que maximiza

(con una voz excitada) «Obtendrás muchos sobresalientes. ¡A partir de mañana, podrás empezar a estudiar más y te convertirás en la mejor de la clase! *En algunos años, aprobarás selectividad e irás a la universidad, conseguirás un buen trabajo y ganarás mucho dinero...*».

Reflejo de la realidad

(con una voz seria y no impresionada) «¿Has hecho tus deberes de hoy? ¡Lo que has sacado hoy en clase no vale para mañana!»

Reflejo narcisista

(deja de trabajar) «Oh, ¿en serio? Como me recuerda a mi éxito en la escuela cuando era un niño como tú. Después de un día así, estaba muy motivado para obtener más sobresalientes. Sabes, en mi época las escuelas eran....»

Reflejo de apreciación

(concentrada y con contacto visual) «¡Cariño, eso es maravilloso! ¡Estoy tan orgullosa de ti! Vamos a celebrarlo. ¿Qué te apetece?»

Posiblemente, todos hemos tenido estos estilos. Los utilizamos sin saberlo en nuestras situaciones diarias y no somos conscientes de las consecuencias de nuestro estilo de reflejo y de las emociones que despierta en nuestro interlocutor.

En una discusión de coaching, es importante reflejar al cliente de una manera que sea ventajosa para su progreso posterior y para el logro de sus objetivos. Es imprescindible que el coach desarrolle la técnica del espejado de apreciación y la utilice en las sesiones de coaching. También es útil saber con qué estilo de reflejo está familiarizado el coach a través de su propia historia de vida y qué estilo utiliza inconscientemente. Se recomienda que el coach experimente también las cinco técnicas de reflejo desfavorables en los ejercicios y que observe cómo influyen en sus propios pensamientos y emociones para poder entender por qué deben evitarse.



Proceso de Coaching

Establecimiento de objetivos

Para un proceso de coaching, es importante definir un objetivo alcanzable y efectivo. Tales objetivos se denominan objetivos **INTELIGENTES (SMART)**.

SPECIFIC (específico)

MEASURABLE (medible)

ACHIEVABLE (alcanzable)

RELEVANT (relevante)

TIME-BASED (basado en el tiempo)

ESPECÍFICO

Para establecer un objetivo específico, el cliente debe saber lo que quiere lograr. Cuanto más preciso sea un objetivo definido, mayores serán las posibilidades de alcanzarlo. A través de preguntas precisas, el coach conduce al cliente a definir un objetivo específico.

- ¿Qué quieres conseguir?
- ¿Por qué quieres hacer esto?
- ¿Qué tienes que hacer de antemano?
- ¿Quién más está involucrado?
- ¿Cuáles son los requisitos y las limitaciones?
- ¿Cuándo debería ser capaz de completarlo?

MEDIBLE

También es importante poder medir el progreso y el logro final. Esto ayuda a mantener la motivación y a indicar cuando se ha alcanzado la meta.

- ¿Cuánto...?
- ¿Cuántos...?
- ¿Cómo sabrás que has alcanzado la meta?
- ¿Cómo reconocerán los que te rodean que has logrado tu objetivo?
- ¿Qué será diferente cuando hayas logrado tu objetivo?
- ¿Cómo podrás percibir los cambios?

ALCANZABLE

El objetivo que el cliente pretende alcanzar, debe estar dentro de su poder y capacidad. Una meta que requiere un cambio fuera de la persona del cliente no se logrará cuando el ambiente no tenga la misma meta. También debe ser alcanzable dentro del tiempo y los recursos que el cliente ya tiene. Una meta que necesita una actividad de tiempo completo no puede alcanzarse por una persona que tiene un trabajo a tiempo completo y una familia.

- ¿Cómo puedes lograr este objetivo por ti mismo?
- ¿Qué otros cambios son necesarios para que la meta sea alcanzable?

- ¿Cómo te pueden impactar esos cambios?
- ¿Cuánto poder y recursos personales necesitas para alcanzar sus objetivos?
- ¿Cómo de realista es esto en tu situación actual?
- ¿Cómo puedes tener el poder necesario para lograr el objetivo?

RELEVANTE

Un objetivo debe tener un fuerte significado para el cliente y debe suponer un cambio importante en tu vida. Las cosas que sólo son importantes para otras personas no se pueden establecer como meta individual. Un objetivo debe apoyar el cumplimiento de algunos valores importantes.

- ¿Qué significa el objetivo para ti?
- ¿Cuáles son los valores que se relacionan con esta meta?
- ¿Cuáles son las necesidades y las emociones que se relacionan con esta meta?
- ¿Hasta qué punto ha cambiado tu vida después de alcanzar la meta?
- ¿Hasta dónde encaja el objetivo en tu visión de la vida?
- ¿Qué pasa si no cambias nada?

BASADO EN EL TIEMPO

El mejor objetivo no tiene ningún valor como meta sin definir un tiempo final para su completa consecución. Incluso si el factor tiempo no es relevante para un cliente, es importante definir un objetivo basado en el tiempo porque la mente responde a demandas específicas. Fijar una fecha y crear un plan de acción o una hoja de ruta notificará a la mente del cliente la seriedad de la fijación de objetivos.

- ¿Cuándo piensas alcanzar el objetivo?
- ¿Cuándo es realista lograrlo?
- ¿Cuánto tiempo necesitas para alcanzar tu objetivo?
- ¿Qué más tendrás que hacer durante este tiempo?
- ¿Cuántos recursos (tiempo, energía, esfuerzo,...) puedes poner en esta meta?



Ética del coaching

Es muy importante sentar las bases para un trabajo efectivo con el grupo utilizando la ética del coaching. Presta atención para explicar lo que hacemos. No hay respuestas correctas o incorrectas: estamos investigando juntos. Tenemos que co-crear la relación, la confianza... ¿Cómo? Sé honesto, sé una persona, comparte algo de ti, ábrete. Pídeles que hagan lo mismo. Para comunicarse de manera efectiva hay que invitar al grupo a ser parte de lo que está sucediendo. Estar presente. Presencia significa escucha activa en el grupo. No se trata de escucharme: ¿cómo lo estoy haciendo? Pero: ¿el grupo está conmigo? Facilitar el aprendizaje y los resultados. La gestión del proceso es el papel del coach de maestros. Responsabilizar: hacer a los estudiantes responsables de sus acciones, decisiones. Deja claro desde el principio que cualquier decisión que tome es suya. Permanecer a su lado: también podemos aprender de las elecciones equivocadas. En el módulo NET-ENT los estudiantes son responsables de su propio aprendizaje. No les damos respuestas, los guiamos para que logren su conocimiento.

La ICF es líder en el desarrollo de una definición y filosofía del coaching, así como en el establecimiento de un conjunto de normas éticas que los miembros de la ICF se comprometen a respetar. Visita este enlace para más detalles.

Competencias básicas de la ICF

<https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/CoreCompetencies.pdf>

El Código de Ética de la ICF

https://www.nilsyrapalo.com/docs/ICF_code_of_ethics.pdf

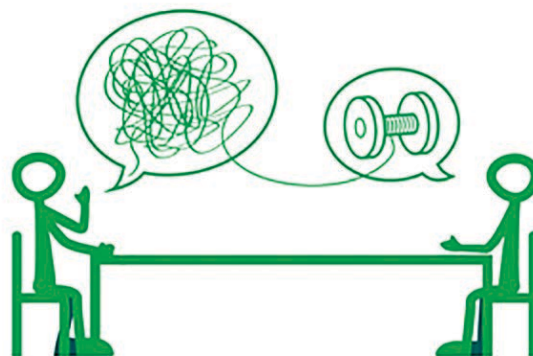


Figura 4 . El proceso del coaching (izquierda: coachee, derecha: coach)

Día 3: Herramientas del coaching

Día 3: Temas del taller

- Trabajando con los puntos fuertes
- Pilar de la competencia
- Planificación de acciones
- Equilibrio de las decisiones

Para estratarse:

- Tus propias metas de aprendizaje para este día...

Ejercicios:

1. Trabajando con los puntos fuertes

- Lee atentamente el capítulo Asignación de puntos fuertes y rellena tres fortalezas profesionales y tres fortalezas personales para ti. Piénsalo y haz tu propia mezcla de SWOT y SWOT MIX.

2. Pilar de la competencia

- Lee atentamente el capítulo Pilar de la competencia y diseña tu pilar de la competencia en un GRAN TROZO DE PAPEL. Luego, en grupos de tres personas, utiliza esto como punto de partida para el proceso de coaching. Cada grupo pasa por el proceso tres veces. En una iteración dividimos los roles: coach, cliente, observador. Luego cambiamos los roles para que cada uno pruebe cada uno de ellos. En un proceso de coaching (15 minutos) los roles son:

Coach: pide a la clienta que dibuje/explice el pilar de la competencia y ayuda a la clienta con las preguntas adecuadas para encontrar más de ellas

Cliente: explora sus competencias y amplía su horizonte, con la ayuda de un coach, trata de encontrar algo más, no se acuerda inmediatamente

Observador: observa el proceso de coaching y le da una valoración al coach (sólo sobre el proceso). Sin juicios ni consejos.

DAR UNA VALORACIÓN:

1. Lo que creo que has hecho bien como coach ha sido...
2. Podrías más de... la próxima vez.

RECIBIR UNA VALORACIÓN: ¡Sólo di GRACIAS!

El coach sólo dice gracias (y decide qué hacer con él después).

Cero disculpas y explicaciones.

1. Planificación de acciones y equilibrio de las decisiones

- Lee cuidadosamente y diseña tu propio plan de acción y equilibrio de las decisiones

Reflexiones después del tercer día/taller:

- ¿Cuál ha sido tu mejor visión hoy? ¿Cómo te ayuda a desarrollarte como profesional?
- ¿Cómo te sientes cuando haces coaching a otros?
- ¿Cuál era te ha resultado el mayor desafío y qué te ha parecido fácil?
- ¿Cuáles van a ser tus próximos pasos?

Asignación de puntos fuertes

Nuestra mayor satisfacción tiende a venir de hacer lo que mejor sabemos hacer: nuestras fortalezas. Es importante identificar tus fortalezas para que tu vida y tu trabajo sean satisfactorios y agradables.

- Elige cinco personas a las que respetas: al menos dos de las cuales conozcan tu capacidad de trabajo, y pídele a cada una de ellas que te diga cuáles crees que son tus tres mayores fortalezas. Dale tiempo para pensarlo. Toma nota por escrito de lo que le digan.
- Elige tres fortalezas profesionales y tres personales que te parezcan verdaderas y agradables. Por cada tres, proporciona un ejemplo de tu vida o trabajo, que demuestre cómo lo has utilizado con éxito. Busca lo que te haya gustado y te haya resultado fácil.

Tres fortalezas profesionales

1. _____
2. _____
3. _____

Tres fortalezas personales

1. _____
2. _____
3. _____

DAFO PERSONAL

- Fortalezas y debilidades internas
- Posibilidades y amenazas externas

<p>Fortalezas: MIS FUERZAS INTERIORES</p>	<p>Debilidades: MIS DEBILIDADES INTERIORES</p>
<p>Oportunidades: OPORTUNIDADES EXTERNAS</p>	<p>Amenazas: AMENAZAS EXTERNAS</p>

MEZCLA DE FOTOS

FORTALEZAS - OPORTUNIDADES: ¿Cómo puedo asegurarme de que mis fortalezas respaldan mis oportunidades? ¿Cómo utilizo mis puntos fuertes? (La línea eléctrica)

DEBILIDADES - OPORTUNIDADES: ¿Cómo puedo desarrollar o tomar nota de mis debilidades para que no me impidan alcanzar mis oportunidades?

FORTALEZAS-TRENAS: ¿Cómo puedo utilizar mis fortalezas para que las amenazas externas no se materialicen?

DEBILIDADES-TRATOS: ¿Cómo puedo minimizar el riesgo de que mis debilidades y las amenazas externas comiencen a alimentarse mutuamente?

Métodos de coaching

Pilar de la competencia

Para hacer una analogía con la arquitectura, nuestro desarrollo profesional requiere de pilares que la sustenten. Las habilidades, talentos, fortalezas y capacidades que tiene una persona se pueden considerar como pilares fundamentales sobre los que se coloca el éxito individual. Para ser realistas a la hora de medir el éxito, necesitamos ser conscientes de nuestras propias competencias.

El Pilar de la Competencia ofrece una herramienta analítica para capturar el estado actual de las habilidades y capacidades principales del cliente. Es particularmente relevante para el desarrollo profesional. Se trata de un método para centrarse en áreas específicas de competencia que podrían poner de relieve las áreas de desarrollo. En una entrevista, el coach aprende la autopercepción del cliente, así como la percepción de las personas estrechamente relacionadas con él e intenta obtener un mapa completo del panorama de competencias del cliente.

El tema de este análisis se estructura en estos tres campos:



Competencias técnicas

Estas son todas las competencias que se adquieren en los estudios, cursos y coachings. El coach pregunta al cliente especialmente por sus estudios, profesiones y experiencias laborales y qué habilidades ha desarrollado durante estas actividades.

Competencias individuales

Todas las características y fortalezas del cliente que pueden apoyar el logro de la meta están numeradas en este campo. El coach pregunta sobre lo que caracteriza al cliente y lo que le ayuda a tener éxito independientemente de la situación.

Competencias sociales

Estos son los puntos fuertes y las capacidades del cliente que han demostrado ser útiles en la interacción con otras personas. El coach pregunta al cliente cómo maneja su entorno y qué cualidades domina a nivel de relaciones interpersonales.

El método se realiza mediante los siguientes pasos:

1. El coach explica los tres campos de competencia.
2. El coach dibuja un pilar y pide al cliente que lo divida en tres partes según las partes estimadas para cada campo de competencia.
3. El coach pide al cliente que escriba todas sus competencias en un papel o en tarjetas.
4. El coach y el cliente estructuran las competencias en los tres campos.
5. Se pide al cliente que imagine a dos personas para una entrevista imaginaria sobre las competencias del cliente. El cliente elige una persona de un contexto educativo o profesional y una persona de la familia o amigos cercanos.
6. El coach hace preguntas circulares sobre las competencias del cliente dirigidas a las dos personas elegidas y añade las nuevas competencias a las otras competencias estructurándolas en los tres campos de competencia.
7. El coach pregunta al cliente qué competencias son las más importantes para él.
8. El coach dibuja un segundo pilar y pide al cliente que lo divida en tres partes según las competencias descubiertas para cada campo.
9. Se le pide al cliente que observe los dos pilares y que asimile la información. El cliente refleja las diferencias y da su interpretación.
10. El coach pregunta qué cualidades ha apreciado siempre el cliente y qué cualidades han pasado por alto.
11. Al final, se le pide al cliente que evalúe los resultados y que sea consciente de los nuevos resultados. En particular, él/ella debe reflejar lo que puede cambiar en el futuro a través de la nueva conciencia y lo que eso significa para el logro de los objetivos. Se les puede pedir que lo hagan en casa, como si fueran deberes. En este caso, la reflexión se discutirá en la siguiente sesión.

El resultado del Pilar de Competencias puede utilizarse como puente para la Fase de Solución del proceso de coaching.

Métodos de coaching

Planificación de acciones

La combinación del establecimiento de una meta personal y la creación de un Plan de Acción, hace más fácil comenzar a trabajar para lograr la meta. A menudo es mucho más fácil ver lo que hay que hacer cuando el objetivo se divide en pasos más pequeños, los llamados subobjetivos. El coach puede ayudar a la cliente a identificar los pasos necesarios a seguir utilizando un par de preguntas repetidas y visualizando el proceso.

1. El coach pregunta al cliente cuál es el objetivo y cuándo se desea alcanzarlo. El coach dibuja una línea de tiempo como hoja de ruta desde el presente hasta el momento en que el objetivo debe ser alcanzado. En muchos casos, no está claro para el cliente cuándo es un momento realista para ser definido como el punto de logro deseado. En tal caso, el coach traza una línea desde el presente hasta un punto concreto en tres años. El principio y el final de la línea están etiquetados con las fechas concretas.
2. Para hacerlo más tocable, el coach pide al cliente que mire hacia el futuro y que se vea a sí mismo en el momento de alcanzar sus objetivos o dentro de tres años. Pregunta qué ha logrado el cliente y cómo se percibe que ha logrado el objetivo.
3. El coach pregunta qué necesita hacer el cliente antes de ese momento para llegar a esa situación en ese momento. El coach trata de averiguar los pasos concretos que deben tomarse antes de llegar a una situación. Para cada paso concreto, el coach pregunta cuándo se desea completarlo y etiqueta el punto de tiempo correspondiente en la línea con esa acción.
4. El coach se centra ahora en la acción que salió en la última parte de la entrevista y hace las mismas preguntas sobre esa acción. Este bucle de interacción se hará hasta que se cree un plan de acción realizable con puntos concretos en tiempo real.
5. El coach pide al cliente que eche un vistazo al plan de acción y le permite expresar todas las preguntas y preocupaciones que le vienen a la cabeza y que le deprimen o asustan. Tales preguntas y preocupaciones pueden indicar que algunos requisitos necesarios no están iluminados. Estos pueden ser pasos que conducen a nuevas acciones o algunas barreras internas que deben superarse. En el primer caso, el coach continúa la entrevista para completar el plan de acción. En este último caso, se puede ofrecer al cliente un nuevo subproceso de coaching con el objetivo de manejar la barrera interna.

Ejemplo:

- Qué es exactamente lo que pretende dentro de tres años, digamos en febrero de 2023?
- Una oficina de abogados con uno o dos colegas y una secretaria.
- ¿Cuántos clientes deseas tener en ese momento?
- Al menos diez clientes.
- ¿Cuándo se necesita tener al menos cinco clientes para poder tener diez clientes en 2023?
- En septiembre de 2022.
- ¿Qué necesitas para tener más clientes?
- Una oficina, un primer cliente, marketing, ...
- ¿Cuándo pretende mudarse a la oficina con sus colegas?
- En octubre de 2022.
- ¿Qué tienes que haber hecho antes de la mudanza?
- Tengo que averiguar quién va a compartir la oficina conmigo.
- ¿Qué necesitas para saber quién va a compartir la oficina contigo?
- Necesito contactar con algunos colegas con los que puedo imaginar una colaboración profesional.
- ¿Cuándo es realista hacer eso?
- Agosto... .
- ¿Qué más necesita haber hecho antes de la mudanza a la nueva oficina?
-

Métodos de coaching

Equilibrio de las decisiones

La toma de decisiones es el punto central o al menos un hito de especial importancia en la mayoría de las preocupaciones del coaching. En muchos procesos de coaching, en algún momento el cliente se ve obligado a tomar una decisión que es inevitable en el camino hacia el objetivo del coaching. En tal caso, la toma de decisiones puede estructurarse como un subobjetivo. El equilibrio de las decisiones es una herramienta que se utiliza para apoyar la toma de decisiones.

El equilibrio de las decisiones es un método cognitivo fácil de realizar en casi todas las situaciones en las que se tiene que tomar cualquier tipo de decisión.

1. El cliente describe todas las diferentes opciones entre las cuales se debe tomar una decisión.
2. Para cada opción, el coach crea un gráfico con una **columna de pros** y una **columna de contras** y enumera las ventajas de esa opción dentro de la columna de pros, mientras que las desventajas se enumeran en la columna de contras. Se consideran como los argumentos positivos y negativos de la opción correspondiente. Para esta visualización, el coach puede utilizar una pizarra blanca, un organigrama, una hoja de trabajo o un tablero con tarjetas. Este paso podría haber sido realizado por el cliente como una tarea organizada en una sesión previa.
3. El cliente da una ponderación para cada argumento de la columna de los pros y los contras.
4. El coach pide al cliente que mire ambos gráficos y que perciba cómo se siente.
5. A continuación, se invita al cliente a tomar una decisión tentativa inmediata para una de las opciones.
6. El coach pide a la cliente que reflexione sobre las consecuencias de la opción elegida y que deje que la cliente hable sobre esa opción.
7. Si el coach tiene la impresión de que la opción tiene el potencial de ser la mejor opción para el cliente, le pide que tome esta decisión fuera de la sesión de coaching y que la deje asimilar. En algunos casos, el cliente puede tener la sensación de que ya ha tomado la decisión. Incluso en este caso, se recomienda encarecidamente al cliente que se dé más tiempo para estar seguro de su decisión.
8. En la siguiente sesión de coaching, el coach pide al cliente que informe sobre sus sentimientos respecto a la opción de resultado de la última sesión y si esa opción puede ser considerada como la mejor opción.

OPCIÓN A		OPCIÓN B	
Pros +	Contras -	Pros +	Contras -

Día 4: Herramientas del coaching

Día 4: Temas del taller

- Trabajo con valores
- Lienzo de modelo de negocio - BMC

Para estratarse:

- Tus propias metas de aprendizaje para este día...

Ejercicios:

1. Trabajar con valores

- Lee atentamente el capítulo Trabajar con valores.
- Define los valores que son más importantes para ti.
- ¿Cómo de intensamente lo vives? Demuéstralo en el CÍRCULO DE VALORES.

Luego, en grupos de tres personas, utiliza esto como punto de partida para el proceso de coaching. Cada grupo pasa por el proceso tres veces. Cada vez dividimos los roles: coach, cliente, observador. Luego cambiamos los roles para que cada uno pruebe cada uno de ellos. En un proceso de coaching (15 minutos) los roles son:

Coach: pide al cliente que dibuje/explice el CÍRCULO DE VALORES y ayuda al cliente con las preguntas adecuadas para que encuentre más información sobre el mismo.

Cliente: explora sus VALORES y amplía su horizonte, con la ayuda de un coach, trata de encontrar algo más, no se acuerda inmediatamente

Observador: observa el proceso de coaching y le da una valoración al coach (sólo sobre el proceso). Sin juicios ni consejos.

DAR UNA VALORACIÓN:

1. Lo que creo que has hecho bien como coach ha sido...
2. Podrías más de... la próxima vez.

RECIBIR UNA VALORACIÓN: ¡Sólo di GRACIAS!

El coach sólo dice gracias (y decide qué hacer con él después).

Cero disculpas y explicaciones.

2. Lienzo de modelo de negocio - BMC

Mira al BMC y piensa en cómo puedes usar el coaching con un grupo de estudiantes que tiene una idea, usando el modelo CANVAS.

Reflexiones después del cuarto día/taller:

- ¿Cuál ha sido tu mejor visión hoy?
- ¿Cómo te ayuda a desarrollarte como profesional?
- ¿Cómo te sientes cuando haces coaching a otros?
- ¿Cuál era te ha resultado el mayor desafío y qué te ha parecido fácil?
- ¿Cuáles van a ser tus próximos pasos?

Métodos de coaching

Trabajar con valores

El trabajo con valores se utiliza como base ineludible en un proceso de coaching. El Análisis de Valores es un método cognitivo que se puede aplicar al principio de la fase de identificación del problema. A través del análisis de valores, el coach encuentra la primera clave para el mundo de las necesidades e ideales del cliente. Para un individuo, un **Valor** es algo que es necesario para que se sienta cómodo y satisfecho. Cuando un valor importante no se cumple, sentimos que falta algo. Nos sentimos incómodos e intentamos recuperar el valor perdido. Por un lado, los valores construyen nuestras necesidades más profundas, por otro lado, construyen nuestros ideales y los objetos de nuestro deseo. Nuestros valores nos motivan a movernos y a desarrollarnos. Construyen nuestra brújula interna que nos da orientación para nuestros pasos. Asociamos con nuestros valores nuestra vida: sentimos y medimos a través de nuestros valores lo afortunados y felices que nos sentimos. Por lo tanto, es una gran ventaja conocer los valores del cliente.

Los principios del análisis de valores

- La ausencia de valores básicos conduce a la experiencia de insuficiencia e insatisfacción
- Un individuo está dispuesto a invertir suficiente tiempo y energía para cumplir suficientemente con un valor esencial
- Las metas que están conectadas a valores importantes, se siguen con más fuerza que las otras
- El trabajo con valores constituye un espacio paramétrico muy individual que es de gran importancia para tomar decisiones en todas las situaciones de la vida

Valores internos y externos

Los valores internos construyen los hechos del mundo interior de un individuo, su propio carácter, pensamientos y emociones, o los de otra persona que son esenciales para este individuo y también lo que es importante para él/ella en las relaciones interpersonales.

Los valores externos construyen los hechos visibles o sensualmente perceptibles en una persona, en la comunidad en la que vive un individuo, o en los sistemas, lugares y estructuras en los que vive un individuo y que son esenciales para este individuo.

Valores fundamentales

Los valores fundamentales construyen el nivel más alto del paisaje de valores. No se pueden reemplazar por ningún otro valor y no dependen de otros valores. Caracterizan los ideales y necesidades de un individuo que son inalterables a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones.

En un proceso de coaching, es útil llegar al fondo de los valores del cliente tratando de averiguar los valores fundamentales subyacentes.

Ejemplo:

- El cliente denomina «Dinero» como valor.
- El coach pregunta por qué razón el cliente necesita dinero y qué pasaría si no tuviera suficiente dinero.
- El cliente necesita dinero para hacer viajes y para construir una casa.
- El coach pregunta de nuevo qué es lo que el cliente asocia con los viajes por un lado y con su propia casa por el otro.
- Como resultado de esta entrevista, el coach descubre los valores centrales «Aventura» por un lado y «Seguridad» por el otro.

Coaching con valores y el Círculo de Valores

En un proceso de coaching, el resultado del análisis de valores es capturado en un **Círculo de Valores**. A continuación, se describen los pasos necesarios para obtener el círculo de valores.

1. El primer paso es capturar los valores como datos en bruto.
 - a) Esto puede hacerse preguntando directamente sobre los valores más importantes del cliente, como se describe más adelante en el capítulo Asignación de valores.
 - b) Indirectamente a través de un catálogo de preguntas.

El segundo método da más garantía de haber capturado el panorama completo de los valores del cliente. Puede utilizar todo tipo de técnicas de interrogación y crear su propio catálogo de preguntas.

Ejemplo:

- ¿Qué es especialmente importante en tu vida?
- ¿Cuáles son las cualidades sin las que no puedes vivir?
- ¿Qué estado interno es de gran importancia para ti?
- ¿Qué es importante para ti en tu entorno?
- ¿Cuáles son las cosas de las que te das cuenta inmediatamente si las pierdes?
- ¿Qué deseas para las personas que amas?
- ¿A qué te dedicas en tu tiempo libre?
- Piensa en una situación en la que te sentirías feliz.
- ¿Qué cualidades existían en esa situación?
- ¿Qué cualidades internas desarrollaste en ti mismo en esa situación?

El coach trata de encontrar valores en las respuestas que el cliente da a estas y otras preguntas similares. Para ello, el coach da diferentes términos que pueden ser abstraídos de las respuestas del cliente para dar sugerencias y continúa hasta encontrar el término correcto. Es importante permanecer en el universo lingüístico del cliente. Cada término está escrito en una tarjeta.

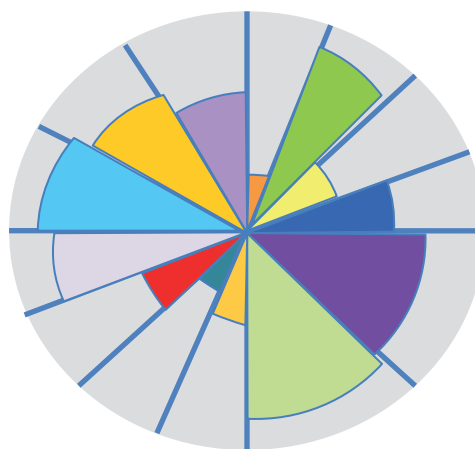
2. Para cada valor, el coach y el cliente aclaran lo que significan los valores en la vida del cliente.
3. Cuando la lista de valores está completa, se le pide al cliente que dibuje un círculo y que divida su superficie en sectores y que asigne los valores más relevantes a estos sectores. Se puede hacer durante una sesión más larga o se puede ordenar como tarea entre dos sesiones de coaching.

- El coach entrevista al cliente sobre el papel de los valores en la situación actual y sobre el grado de realización de los mismos. El grado de cumplimiento de cada valor puede ser capturado a través de una línea que simboliza el tamaño del sector en cuestión o como un relleno de color de dicho sector. Lo pueden hacer tanto el coach como el cliente.

Ejemplo:

- Si el pastel entero simboliza un cumplimiento del 100 % del valor, ¿cuánto porcentaje le darías al cumplimiento en tu vida actual?
 - Si 0 en una escala de 0 a 10 significa que ese valor no se cumple en absoluto en su vida actual y 10 significa que se cumple completamente, ¿qué escala se ajusta a tu situación actual?
- El círculo de valores resultantes muestra qué áreas de la vida del cliente están relajadas y sin discernimiento y qué áreas tienen un problema. Esta información puede ser muy útil para iniciar cualquier cambio deseable e iniciar cualquier proceso de coaching. Se refiere a los conductores y frenos internos existentes. El coach puede utilizar el círculo de valores para comprobar la voluntad del cliente de avanzar hacia la meta.

CÍRCULO DE VALORES



Apéndice A: Preguntas fundamentales para realizar el análisis de valores

General

- ¿Qué es lo más importante para ti?
- ¿Cuál es tu color favorito? ¿A qué lo asocias?
- ¿Cuál es tu animal favorito? ¿A qué lo asocias?
- ¿Cuáles son tus hobbies? ¿Qué te aportan?
- ¿En qué te gastas el dinero?
- ¿Qué ofrece un restaurante al que irías a comer?
- ¿Qué te faltaba en tu anterior puesto de trabajo?
- ¿Qué objeto(s) de arte te gusta(n) más? ¿Qué es lo más destacable que tiene(n)?

Interno

- ¿Qué cualidades internas tienen las personas a las que quieres?
- ¿Qué fortalezas internas aprecias en ti mismo?
- ¿Qué es lo que falta en tu paisaje interno?
- ¿A qué héroes de la historia admiras? ¿A que los asocias?
- ¿Qué cualidades debería tener una persona para convertirse en su amigo/socio/compañero de negocios?
- ¿Qué cualidades interpersonales en una comunidad te hacen sentir cómodo?
- ¿Qué es lo que hace que tu familia te parezca valiosa?
- ¿Qué significa tu mascota para ti?
- ¿Cómo te das cuenta de si una conversación es interesante para ti?

Externos

- ¿A qué le prestas atención cuando observas tu cuerpo?
- ¿Qué te gusta de tu aspecto?
- ¿Qué es lo que hace que una persona te parezca atractiva?
- ¿Qué comportamiento te gusta?
- ¿Qué características visibles debe tener una persona para que la quieras?
- ¿Cuáles son tus actividades/trabajos favoritos?
- ¿Qué tendrías en cuenta si estuvieras contratando a un empleado?
- ¿Qué esperas de un sistema socio-político?
- ¿Qué ciudad/país del mundo es tu ciudad/país favorito/a?
- ¿Cuáles son los criterios para la elección de un lugar para pasar las vacaciones?
- ¿A qué le prestas atención para la elección de un apartamento?
- ¿Qué te gusta o no te gusta de esta habitación?
- ¿Qué crees que falta en esta habitación?

Asignación de valores

Los valores son quizás la parte más vital del rompecabezas de su vida en cuanto a la comprensión de lo que te motiva y satisface. Todos tenemos valores, pero la mayoría de las veces los tenemos de manera inconsciente. Este ejercicio los hace salir a la superficie y te ayuda a tener muy claro qué es lo que te hace funcionar.

Para que seas feliz y te sientas realizado en tu trabajo, debes estar honrando los valores que sean más importantes para ti. Por lo tanto, nuestro objetivo es descubrir todos tus valores y luego concentrarnos en tus cinco valores principales.

Mira la tabla de valores del dorso.

Tómate un momento para considerar cada valor y la importancia que le das. Pregúntate si es (1) nada importante en mi vida, (2) bastante importante en mi vida, (3) muy importante en mi vida o (4) extremadamente importante en mi vida.

Respecto a cada valor en la columna de la derecha, marca 1, 2, 3 o 4 según su importancia, como se ha indicado anteriormente.

Muchos valores pueden parecer muy parecidos. Algunos parecen valores personales y otros parecen valores o principios universales. No te preocupes por eso. Sólo pon una marca que refleje cómo te sientes en tu corazón. O si lo prefieres, agrupa algunas, por ejemplo: apreciación/reconocimiento/reconocimiento.

Cuando termines de revisar la tabla, elige los valores que haya marcado con un 4. Si hay 5 o menos, mira los que hayas marcado con un 3 e intenta identificar el más importante, para crear una lista de tus cinco valores principales.

Si tienes 6 o más valores marcados con un 4, revisa esos valores de nuevo y trata de identificar el Top 5. Si es necesario, pregúntate «Si tuviera que elegir entre (valor A) y (valor B), ¿cuál elegiría?»

Cuando tengas tus Cinco Valores Principales, escribe tu lista en la sección habilitada para ese fin.

¡NOTA! Esto es sobre TI y tus valores. Por lo tanto, estate atento a los «deberes», es decir, a los sentimientos de que debes tener ciertos valores, por ejemplo, «honestidad». Es vital que en este proceso de identificación de tu propio sistema de valores personales aprendan a notar cuando están respondiendo a los valores de los demás o de la sociedad en general y cuando están escuchando a tu corazón.

TABLA DE VALORES

Realización	Equidad	Poder
Precisión	Fama	Presión
Logros	Ritmo rápido	Privacidad
Alcanzar el potencial	Avanzar	Reconocimiento
Agradecimiento	Libertad	Respeto
Aventura	Amistad	Resultados
Estética/belleza	Diversión	Asumir riesgos
Vida espiritual	Armonía	Romanticismo
Altruismo	Ayudar a otros	Rutina
Aprecio	Honestidad	Seguridad
Afán artístico	Humor	Seguridad
Autenticidad	Imaginación	Autocuidado
Autonomía	Independencia	Autoexpresión
Equilibrio	Influenciar	Sensualidad
Ser catalizador	Integridad	Servicio
Fluir	Rigor intelectual	Soledad
Ser la mejor versión de mí mismo	Intimidad	Espiritualidad
Sentimiento de pertenencia	Intuición	Estatus
Reto	Felicidad	Éxito
Claridad	Justicia	Apoyo
Compromiso	Cumplir las promesas	Enseñanza
Compasión	Liderazgo	Trabajo en equipo
Sentirse realizado	Aprender	Emociones
Conectividad	Tiempo de ocio	Tolerancia
Colaboración	Amor	Tradición
Cooperación	Fidelidad	Credibilidad
Creatividad	Ser diferente	Variedad
Fiabilidad	Toma de decisiones	Vitalidad
Franqueza	Dinero	Bienestar
Naturalidad	Fe	Ganar
Elegancia	Temperamento	Sabiduría
Salud emocional	Enriquecimiento	Trabajo
Empatía	Mente abierta	Otro:
Empoderamiento	Orden	Otro:
Energía	Asociación	Otro:
Entretenimiento	Pasión	Otro:
Medio ambiente	Paz	Otro:
Igualdad	Paz mental	Otro:
Excelencia	Crecimiento personal	Otro:
Entusiasmo	Responsabilidad personal	Otro:
Conocimientos	Innovación	Otro:

5 VALORES TOP

Enumera los 5 valores top y una descripción de cada uno de ellos.

Valor	Descripción

Resumen corto del coaching:

Técnicas de coaching		Herramientas del coaching
Escuchar	C	Objetivos INTELIGENTES
Questioning	R	Planificación de acciones
Resumiendo	E	Pilar de la competencia
Reflejar	E	Equilibrio de las decisiones
	R	Valores
Siempre usas		Solo lo usas cuando es necesario

CANVAS de modelo de negocio

¿Qué es el modelo de negocio Canvas?

Creado por Alex Osterwalder, Canvas del modelo de negocio te ayuda a determinar y alinear tus actividades comerciales de una manera simple y creativa. El canvas te proporciona 9 elementos comerciales clave para asegurarte de que no te pierdes ninguna parte vital de tu negocio. Al completar el canvas, estarás constantemente al tanto del panorama general de tu proyecto.

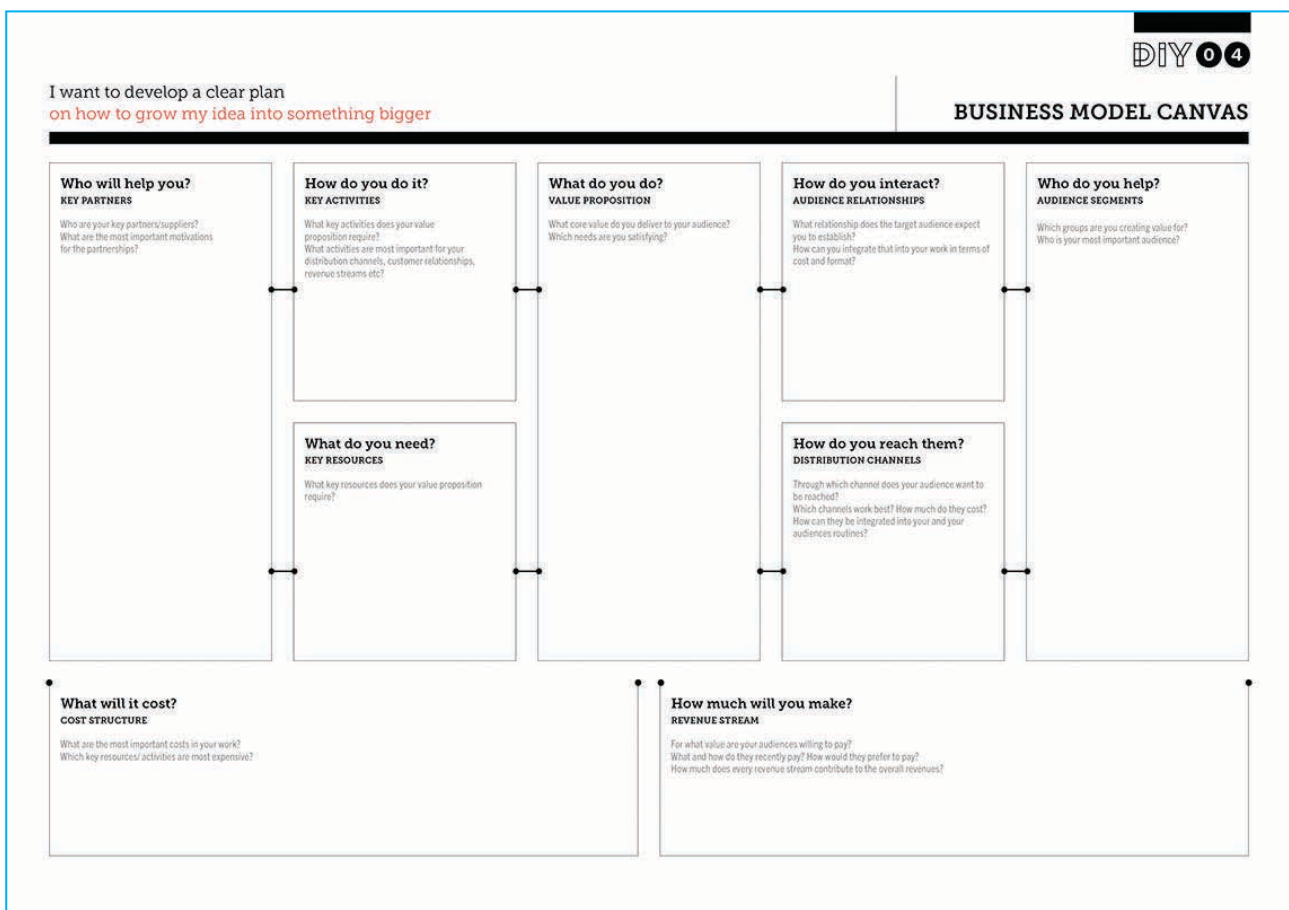
Cuándo usar Canvas de modelo de negocio

Usa Canvas del modelo de negocio cuando desees describir el modelo comercial de tu negocio o pivotarlo. Ten en cuenta que BMC es un documento que debe revisarse periódicamente, ya que todos los factores enumerados pueden cambiar con el tiempo.

Cómo usar Canvas del modelo de negocio

Canvas del modelo de negocio contiene 9 cuadros que describen tu negocio. Rellena cada bloque con notas adhesivas, enlaces, dibujos a mano, imágenes y videos. Colabora con tu equipo para encontrar una mejor manera de explicar tu negocio o el de otra persona.

CANVAS de modelo de negocio – en línea <https://miro.com/templates/business-model-canvas/>



Día 5: ¿Cómo implementar el coaching?

Día 5: Temas del taller

- ¿Cómo implementar el coaching en el módulo NET-ENT?
- ¿Cómo implementar el coaching en mi organización?

Para estratarse:

- Tus propias metas de aprendizaje para este día...

Ejercicios:

1. ¿Cómo implementar el coaching en el módulo NET-ENT?

- Desarrollar ideas y planes en grupos.
- Prepara la presentación que más te guste.
- Presenta tu grupo de ideas a otros participantes.
- Valoración y resumen.

2. ¿Cómo implementar el coaching en mi organización?

- Desarrolla ideas, planes en grupos.
- Prepara una presentación que más te guste.
- Presentar las ideas a otros participantes.
- Valoración y resumen.

Reflexiones tras el quinto día del taller:

- ¿Cuál ha sido tu mejor visión hoy?
- ¿Cómo te ayuda a desarrollarte como profesional?
- ¿Cómo te sientes cuando haces coaching a otros?
- ¿Cuál era te ha resultado el mayor desafío y qué te ha parecido fácil?
- ¿Cuáles van a ser tus próximos pasos?

¿Qué has aprendido y experimentado durante esta semana de formación NET-ENT? Puedes escribir o dibujar tus progresos.



6. Conclusiones

El Módulo NET - ENT **puede ser una actualización de un plan de estudios ya existente** en diferentes programas, pero también trae nuevos contenidos, que no son comunes en las escuelas, sobre todo la primera parte sobre el crecimiento personal y la mentalidad empresarial. Por otro lado, también puede ser un módulo o curso independiente y completo.

Podemos implementar el MÓDULO NET-ENT en:

- Un currículum abierto.
- Un proyecto.
- Contenido opcional.
- Actividades de interés.
- Orientación profesional.
- Programas ya existentes...

Aporta:

- Métodos innovadores de aprendizaje y enseñanza.
- Fuertes vínculos entre profesores y alumnos de diferentes programas.
- Integración nacional e internacional de diferentes disciplinas.
- Participación activa de profesionales del mercado laboral en el proceso de enseñanza/aprendizaje.
- Autonomía de estudiantes y docentes en la selección de contenidos y métodos de aprendizaje específicos.

Pero lo más importante, en este módulo, los estudiantes comienzan a aprender por sí mismos para su propio progreso y desarrollo (no para las calificaciones). Están co-creando contenido para trabajar. Elige los métodos y la forma de conocerlos. Están motivados internamente y son responsables de su propio progreso, aprendizaje y reflexión. El profesor también crece a la vez que los estudiantes en este módulo. Estás en una situación en la que no sabes todo de antemano, pero creas conjuntamente la situación de aprendizaje y los métodos de enseñanza, incluidos los expertos del mercado laboral en el proceso de aprendizaje cuando sea necesario. Se convierte en cocreador del proceso de aprendizaje y mentor/coach de los estudiantes, acercándose a ellos de una manera completamente diferente.

Establecemos un objetivo común, sabemos lo que queremos, co-creamos la forma y los recursos para llegar allí.

Todos desarrollamos una mentalidad empresarial colocándonos en situaciones que son nuevas para nosotros, sin saber a dónde nos llevarán.

Puede ser estresante para el clásico profesor.

Hace falta ser valiente, pero merece la pena.

Empecemos.



7. Bibliografía

- EntreComp: The Entrepreneurship Competence framework
<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>
- Writing and Using Learning Outcomes – Practical Guide
<https://www.cmeplus.si/wp-content/uploads/2015/06/A-Learning-Outcomes-Book-D-Kennedy.pdf>
- National Qualifications Framework - Developments in Europe:
<http://www.cedefop.europa.eu/si/publications-and-resources/publications/4137>
- Spodbude podjetništvu in podjetnosti v Sloveniji
<https://mfdds.si/wp-content/thesis/skins/classic-r/files/monografije/978-961-6813-28-0.pdf>
- Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja
http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/kurikulum/Izhodisca2016_srednjesolska_cistopis.pdf
- Ključna kompetenca podjetništvo kot element priprave izvedbenega kurikula
http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/Publikacije/kljucna_kompetenca_podjetnistvo.pdf

Puedes encontrar más información en:

- La página web del proyecto europeo
<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/6732d822-1b78-46a0-8135-c505f3917f02>
- Página web del proyecto NET-ENT
<http://netent.scng.si/>

Digital Tools:

- 1 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – SETŠ – SI
https://youtu.be/_uuFtm5mkEo
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=T2SsjHOaMNYDWWHIKzQAot2>
- 2 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Jacket with solar panels – SŠOF – SI
<https://youtu.be/33H7xWhzOKc>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=d2MNNhmke7KTSakVgMHlygSG>
- 2 a M - SOLARIX Solar Panel Jacket
<https://www.youtube.com/watch?v=xpObAhLZrcE>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=M2jVTiDCqNWLad6hZQ7IKGz8>
- 3 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF – SI
<https://youtu.be/hD6-3lvh8uE>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=aKifubSpS9KdJNCQ9C1Hd2Gi>
- 4 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Resles mobile application – SŠOF – SI
<https://youtu.be/psKzSQOYXuc>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=AslOXEZKJM5SHBwglqYTM5bl>
- 5 M - PILOT IMPLEMENTATION - INTERVIEWS – SŠOF – SI
<https://youtu.be/EYetxIKgumE>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=tDneQjDHjGXZMMWJhm2hlmA6>
- 6 M - Brochure – JACKET with solar panels – SŠOF – SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/6_M_Brochure_JACKET_with_solar_panels_SŠOF_SI.pdf
- 7 M - Brochure - BENCHES for different regions of Slovenia – SŠOF – SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/7_M_Brochure_BENCHES_for_different_regions_of_Slovenia_SŠOF_SI.pdf
- 8 M - Brochure - RESLES BRANDBOOK – SŠOF – S
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/8_M_Brochure_RESLES_BRANDBOOK_SŠOF_SI.pdf
- 9 M - Brochure – NET-ENT PUBLICATION – SŠOF – SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/9_M_Brochure_NET_ENT_PUBLICATION_SŠOF_SI.pdf
- 11 HB - P2 - S1 - CREATIVE PROCESS - 11 PHASES – SŠOF - SI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/11_HB_P2_S1_CREATIVE_PROCESS_11_PHASES_SŠOF_SI.pdf
- 16 M - PILOT - TEACHER Perspective - Haaga - Helia – FI
https://youtu.be/_vfMGBwwSc
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=c1EbHP7FghcVPVWZheX15IBz>
- 17 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - Haaga-Helia – FI
<https://youtu.be/r4TWP1IS1oM>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=c1Oh6UYcTjqxJYVHaMGgu2Ng>

- 18 M - StartUp School Pilot Implementation – PPT - Haaga-Helia – FI
http://www2.arnes.si/~projekt-net-ent/18_M_StartUp_School_Pilot_implementation_PPT_Haaga_Helia_FI.ppsx
- 21 M - Best video created by the students - TXORIERRI – ES
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=b1eXMBsjUWVYTbeSRZkKmFCw>
- 22 M - PILOT IMPLEMENTATION VIDEO - TXORIERRI – ES
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=prMYoRIQPYtYkYgS9GgCYfug>
- 23 M - Video of the Project on Public TV - TXORIERRI – ES
<https://youtu.be/zfpnYw6GtkU>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=b1jfchkiLEbXJjTXVWV4As2>
- 25 M – PILOT IMPLEMENTATION VIDEO – CGC – UK
<https://youtu.be/a-sRR9awjO0>
<https://video.arnes.si/portal/asset.zul?id=zeFcHGWWOdZfQLXMqbmCd38v>