MANUAL DE FORMACIÓN

MEJORAR LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Curso de formación para profesionales de la FP

www.impro-f.eu

ImProF

Improve Professional Orientation – Fitting Jobs for All
Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Lifelong Learning Programme

EPY EuroPeaceYouth.org

Dirección General de Inmigración
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES
Comunidad de Madrid

CIC Carinthian International Club

team training Schulung & Beratung

Telšių suaugusiųjų mokykla

C O N T E N I D O

INTRODUCCIÓN AL CURSO IMPRO-F ..... pág. 5

MÓDULO 1.- ANTECEDENTES TEÓRICOS ..... pág. 9
Autor: Escuela secundaria Telsiai, Lituania

1. INTRODUCCIÓN ..... pág. 13
1.1 Introducción al módulo
1.2 Cómo llegar a conocerse unos a otros y la clarificación de las competencias que son relevantes en el campo profesional
1.3 Cómo llegar a conocer los sistemas de Formación Profesional en Europa (objetivos, instituciones responsables, documentos que regulan la actividad)
1.4 Ventajas y desventajas de los sistemas de Formación Profesional

2. PROVEEDORES Y GRUPOS DE DESTINATARIOS DE SERVICIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, HERRAMIENTAS Y MÉTODOS ..... pág. 18
2.1 Instituciones que prestan servicios de Formación Profesional
2.2 Grupos de destinatarios de Formación Profesional
2.3 Herramientas y métodos

3. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL .. pág. 20
3.1 Exclusión social y grupos de riesgo
3.2 Métodos y herramientas aplicados a la orientación profesional dirigida a esos grupos
3.3 Fortalezas y debilidades: comparación de experiencias de países europeos

REFERENCIAS ..... pág. 28

MÓDULO 2.- EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ..... pág. 29
Autor: Equipo de formación Ttg GmbH, Alemania

1. INTRODUCCIÓN ..... pág. 33
1.1 Descripción general
1.2 Definición de los términos
1.3 Estándares de calidad de evaluación de competencias

2. HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ..... pág. 38
2.1 Autoevaluación de las competencias: Hoja de balance competencial
2.2 Evaluación de las competencias en educación, capacitación profesional y asesoramiento de los profesores de FP, formadores, asesores
2.2.1 Herramienta de evaluación básica: "Identificación de la competencia"
2.2.2 Aptitud para el trabajo I: mis fortalezas, mis intereses
2.2.3 Aptitud para el trabajo II: horario de orientación de la carrera profesional
2.3 Evaluación de las competencias por otros
2.3.1 Evaluación por profesionales de FP, mentores, profesionales de apoyo
2.3.2 Evaluación por compañeros
2.4 Ejercicios prácticos para la evaluación de competencias

3. CONCLUSIÓN ..... pág. 45

REFERENCIAS ..... pág. 46

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

MÓDULO 3.- MENTORING ENTRE COMPAÑEROS ..... pág. 53
Autor: Equipo de formación Ttg GmbH, Alemania

1. INTRODUCCIÓN ..... pág. 58
1.1 Aproximación al Mentoring entre compañeros: aportaciones del proyecto "OPTIMA" financiado por el Fondo Social Europeo
1.2 Principios y características del Mentoring y el apoyo entre compañeros

2. CONTRATACIÓN DE MENTORES ..... pág. 60
2.1 Características necesarias
2.2 Hacer uso de las ofertas existentes
2.3 Paréntesis: Mentoring entre compañeros *online*

3. FORMACIÓN DE COMPAÑEROS MENTORES ..... pág. 63
3.1 Fuentes de información y páginas web útiles
3.2 Información sobre las características generales del Mentoring
3.3 Ejemplos de currículum para la formación de compañeros mentores

4. COLABORACIÓN CON UN COMPAÑERO MENTOR ..... pág. 64
4.1 Pasos de preparación
4.2 Desarrollo de un cuestionario para un primer contacto
4.3 Próximos pasos a seguir

5. OBSERVACIONES FINALES ..... pág. 66

REFERENCIAS ..... pág. 66

MÓDULO 4.- INCLUSIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL ..... **pág. 73**
Autor: Club Internacional Carinthian, Austria

1. INTRODUCCIÓN ..... pág. 80
1.1 Inclusión de las empresas en la Orientación Profesional

2. ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA? ..... pág. 80

3. ¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR? ..... pág. 81

4. ¿CÓMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ? ..... pág. 81

5. CONCLUSIONES ..... pág. 82

REFERENCIAS ..... pág. 83

MÓDULO 5.- PREVENCIÓN DEL ABANDONO TEMPRANO Y LA INCLUSIÓN DE LOS PADRES ..... pág. 91
Autor: Europeace Youth Ltd., Reino Unido

1. CULTURA EPISTÉMICA (cultura que crea y garantiza el conocimiento) ..... pág. 97
1.1 Feedback constructivo
1.2 Cualidades humanas

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2. CONOCIMIENTO / CONCIENCIA ..... pág. 99
2.1 La espiral de la vida
2.2 Práctica reflexiva
2.3 Escala de conciencia emocional de Claude Steiner (1999)
2.4 Teoría de la identidad cultural
2.5 Estudio de casos: legados de opresión y experiencia

3. DESARROLLO DE HABILIDADES ..... pág. 105
3.1 Estilos de aprendizaje: "La prueba: ¿cómo yo aprendo?"
3.2 Habilidades de escucha
3.3 Teoría del apego
3.4 Teoría de la terapia y Mentoring multicultural (MCT)

4. RELACIÓN CON LOS PADRES ..... pág. 107
4.1 Espíritu de asociación

REFERENCIAS ..... pág. 108

MÓDULO 6.- MEDIDAS DE APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA FORMACIÓN ROFESIONAL ..... pág. 109
Autor: Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid, España

1. LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN Y EL CRECIMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA ..... pág. 114
1.1 La estrategia de la UE para la Formación Profesional como un elemento central en la agenda de crecimiento de la Unión
1.2 Inversión continua y reparto de cargas equitativo para estrategias eficaces en la Formación Profesional

2. INCENTIVOS ECONÓMICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA (FPC) ..... pág. 116
2.1 La evidencia sobre la efectividad de los incentivos y mecanismos de financiación para la FPC
2.2 Incentivos económicos individuales para estimular la participación en la FPC
2.3 Incentivos financieros para empresarios para estimular la oferta de FPC

3. BUENAS PRÁCTICAS DE MEDIDAS DE APOYO DE LA ADMÓN. PÚBLICA ..... pág. 120
3.1 Programas de cualificación profesional inicial
3.2 Mediadores educativos
3.3 Proyectos educativos en los Centros de Participación e Integración (CEPIs)
3.4 Iniciativas de empleo para los jóvenes
3.5 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Lituania
3.6 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Reino Unido
3.7 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Alemania
3.8 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Austria

4. EJERCICIOS PRÁCTICOS Y HOJAS DE TRABAJO ..... pág. 126
4.1 Unidad 1
4.2 Unidad 2
4.3 Unidad 3

REFERENCIAS ..... pág. 136

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

INTRODUCCIÓN AL CURSO IMPRO-F

Este manual de formación es uno de los principales resultados del Proyecto de Transferencia de Innovación, **Leonardo da Vinci ImPrO-F "*Mejorar la Orientación Profesional –Trabajos adecuados para todos*"**. ImPrO-F combina conocimientos y experiencia en el campo de la formación y orientación profesional de los socios del proyecto: Austria, Alemania, Lituania, España y Reino Unido. Los socios pretenden mejorar el rendimiento profesional y desarrollar las habilidades y competencias de los profesionales de la Formación Profesional (FP), los profesores y orientadores. El principal objetivo del curso de formación ImPrO-F es que los formadores puedan aprender desde las diferentes perspectivas de la formación y orientación profesional.

El manual ImPrO-F está compuesto por seis módulos y sirve de base para impartir un curso de formación de formadores. Un profesional de la FP con experiencia puede utilizar el material del curso ImPrO-F para la formación continua de los profesionales de FP (profesores, orientadores, mentores y profesionales de apoyo). Con sus avanzados conocimientos y las herramientas prácticas aprendidas en el curso, los profesionales de formación profesional serán capaces de proporcionar un mejor apoyo a los adolescentes y jóvenes en busca de orientación profesional.

La estructura del curso por módulos permite establecer prioridades en la formación, en función del nivel de conocimientos y de las necesidades de los participantes. Así, algunas unidades de formación pueden ser combinadas o perfeccionadas, y otras enfatizadas. Los numerosos ejercicios presentados, las hojas de cálculo, cuestionarios, etc. del manual ImPrO-F tienen como objetivo servir de "caja de herramientas" para la formación, la enseñanza, el asesoramiento y el Mentoring. La persona que trabaja con adolescentes y jóvenes tiene la posibilidad de seleccionar -en función de la situación particular y la composición del grupo- qué herramientas y ejercicios son los más adecuados para cada contexto. Al desarrollar el plan de estudios se tuvo en cuenta que el enfoque debe dirigirse a grupos en riesgo de exclusión social.

¿Qué incluye exactamente el curso de formación ImPrO-F para profesionales de la FP?

El primer módulo ofrece una introducción al tema e información básica. En él se esbozan los aspectos del informe europeo comparativo sobre la orientación profesional en los países asociados. El consorcio de socios ImPrO-F ha elaborado este informe en el primer año del proyecto. Además, el Módulo 1 ofrece interesantes herramientas y ejercicios para entrenamiento y asesoramiento.

En el siguiente Módulo, la cuestión central es cómo los jóvenes que buscan orientación profesional pueden realizar un seguimiento de sus habilidades (vocacionales) y competencias y qué apoyo pueden ofrecerles los formadores de FP (profesores, orientadores y mentores) en este proceso.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

El beneficio de los Mentorings está presentado en el tercer Módulo – ¿Cómo se puede apoyar a los jóvenes y cómo pueden ayudarse entre ellos? ¿Qué habilidades se necesitan para ser un mentor?

El cuarto Módulo ofrece posibilidades para el desarrollo de ideas sobre cómo las empresas pueden participar en el proceso de orientación profesional. De ello se deducen tres preguntas importantes y conduce a una serie de respuestas.

La prevención del abandono escolar precoz y la inclusión de los padres son los principales temas del Módulo 5. También se consideran requisitos importantes cómo crear una cultura epistémica e incluir la propia conciencia en la práctica diaria.

El sexto Módulo presenta medidas de apoyo por parte de la Administración Pública en Europa, por un lado, para los profesionales de formación profesional, por ejemplo, con respecto a la educación superior y, por el otro, para los adolescentes y jóvenes que buscan su camino hacia la vida laboral.

Brian de Lord, director gerente del socio EuroPeaceYouth, describe concisamente el enfoque del consorcio de socios ImPrO-F:

"*Este proyecto ha reunido a diferentes profesionales de distintos países de Europa con el fin de que podamos captar algunas de nuestras experiencias como educadores en formación continua. Estas experiencias adquiridas a través de un amplio abanico de estudiantes en situación de vulnerabilidad de formación continua, podrían utilizarse para informar y desarrollar las competencias de un grupo de formadores de FP, profesores y orientadores que aumenten el ´alcance` de las actividades del proyecto*".

Un aspecto crítico de cualquier colaboración en grupo que afectará a cualquier resultado que produzca, es el proceso mismo que se utiliza para cumplir con su tarea. La naturaleza del estilo de liderazgo, las oportunidades de los miembros para ser oídos, los niveles de confianza entre individuos, repercutirá sobre los posibles resultados del proceso. Es nuestra intención que, describiendo nuestro "viaje por el proceso" ayudará al usuario de estos módulos a descubrir diferentes maneras de usar y aplicar nuestras recomendaciones.

Un fundamento básico para todas las colaboraciones es establecer el alcance de los valores compartidos. Un interés por la educación no indica necesariamente valores compartidos, por qué el interés está ahí y cómo se suministra es mucho más eficaz mostrarlo en establecimiento de una escala de valores.

El próximo paso en la evolución de los socios es ponerse de acuerdo sobre el significado de sus experiencias individuales y avanzar hacia una situación de práctica compartida. Es una práctica común para la mayoría de los socios contentarse con este logro, lo que hace que esta asociación sea más interesante fue la voluntad de ir más allá de este punto con el fin de explorar y trazar nuestras diferencias. La exploración y la inclusión de las diferencias sólo pueden florecer en un ambiente de aprendizaje donde los participantes confían y no sienten la necesidad de ser cuestionados.

El diagrama que sigue a continuación, reproducido con la amable autorización de Mr. Peter Wild, representante del socio *EuroPeace Youth*, capta el ambiente de los que trabajan profesionalmente con jóvenes en situación de vulnerabilidad de una manera particularmente útil. Es a través de la "*conectividad enriquecedora*" y de la interacción de todos los individuos y organizaciones involucradas, por lo que están garantizados los eficaces y transformadores servicios que son dispensados a nuestros jóvenes.

Conectividad enriquecedora:

- Creación de sinergias mediante la vinculación de la planificación estratégica a la realidad operativa.
- Alineación de las políticas y la práctica.
- Maximización de fondos para atender los resultados deseados.
- Enfoque integral, sensible al cambio.
- Desarrollo sostenible – dando tiempo para crecer e insertar.

Norma disfuncional:

- Habitualmente, la política es ideada e impulsada desde arriba.
- No puede haber una desconexión exagerada entre los miembros del grupo.
- El conflicto surge en cuanto a la priorización de objetivos, incluso si todos están de acuerdo en los resultados deseados.

Desempleo juvenil:

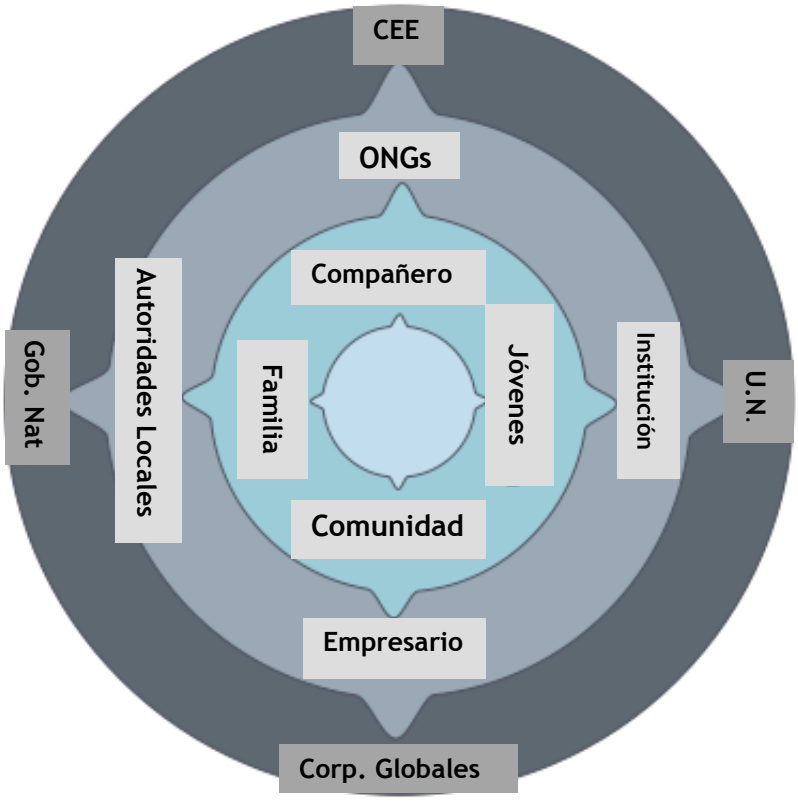
- La preocupación internacional por el desempleo juvenil, y el desajuste entre las competencias y la demanda laboral.
- El incumplimiento de los responsables políticos, los empresarios, los formadores y los futuros empleados para dar soporte.
- NEET = No en empleo, educación o formación. Rango de edades entre 16 y 25 años.

Superación de barreras:

- Si las voces de los jóvenes pueden hacerse oir de manera efectiva, entonces, dado que hay un fundamento común en conseguir este derecho, las políticas pueden ser impulsadas desde la base.
- La tarea es la eliminación de barreras y la facilitación de la alineación.
- Esto debería pasar por etapas hasta que se alcanzara la alineación de abajo:

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512



- Una vez que la alineación tiene lugar a través de una rica conectividad, entonces ocurre la sinergia.
- Estrategas y grupo de clientes se conectan a través de intermediarios que mantienen fuertes vínculos y la comunicación efectiva para mantener la alineación.
- La cultura epistemológica facilita el proceso mediante la conexión de los clientes a los proveedores y los responsables políticos.
- La cultura epistemológica fomenta una participación significativa.

© Peter Wild - all rights reserved. Permission granted to Europeace Youth & ImPrO-F to reproduce for educational use only. Commercial copying, hiring or lending is prohibited. wild.peter54@gmail.com

Para más información del Proyecto de Transferencia de Innovación Leonardo Da Vinci ImPrO-F, como, por ejemplo, un resumen de los objetivos, todas las organizaciones asociadas, actividades y resultados, por favor visite nuestra página web, www.impro-f.eu.

Téngase en cuenta que algunas de las herramientas mencionadas en este manual de formación están disponibles en el sitio web de ImPrO-F, en el área de resultados.

En la primera página de cada módulo, encontrará resúmenes de breves entrevistas con estudiantes, participantes en los cursos o miembros del personal de cada organización asociada, comentando acerca de su formación personal y su formación profesional hasta el momento.

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 1.- Antecedentes Teóricos

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción al módulo.

1.2 Cómo llegar a conocerse unos a otros y la clarificación de las competencias que son relevantes en el campo profesional.

1.3 Cómo llegar a conocer los sistemas de Formación Profesional en Europa (objetivos, instituciones responsables, documentos que regulan la actividad)

1.4 Ventajas y desventajas de los sistemas de Formación Profesional.

2. PROVEEDORES Y GRUPOS DE DESTINATARIOS DE SERVICIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, HERRAMIENTAS Y MÉTODOS

2.1 Instituciones que prestan servicios de Formación Profesional.

2.2 Grupos de destinatarios de Formación Profesional.

2.3 Herramientas y métodos.

3. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

3.1 Exclusión social y grupos de riesgo

3.2 Métodos y herramientas aplicados a la orientación profesional a esos grupos

3.3 Fortalezas y debilidades, comparación de las experiencias de los países europeos

AUŠRA, 39, LITUANIA

Soy de Telšiai. Estaba estudiando en la escuela secundaria y formé una familia un año antes de terminarla. Después de una pausa de tres años he logrado una educación secundaria en TSM. Justo después de la graduación conseguí un trabajo en esa misma escuela. Estaba trabajando y estudiando en una universidad al mismo tiempo. No fue difícil combinar trabajo y estudios, incluso cuando empecé en la universidad. He trabajado como profesora de arte durante 16 años.

Mis estudios fueron libres por lo que el apoyo más importante para mí era la confianza y el ánimo de los directores de la escuela. Estoy muy agradecida por la oportunidad de conciliar mi trabajo y el tiempo de estudio.

Por el momento, me siento como si hubiera logrado la mayoría de mis objetivos, así que estoy en busca de nuevos retos. Tengo la intención de probarme a mí misma en una actividad diferente. Voy a poner más atención y tiempo para el trabajo creativo. He empezado a realizar talleres para adultos recientemente.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
1	**INTRODUCCIÓN** ➢ Introducción al módulo del programa ➢ Cómo llegar a conocerse unos a otros ➢ Competencias que son relevantes en la materia de la carrera ➢ Conocer los sistemas de FP en Europa (objetivos, instituciones responsables, documentos que regulan la actividad) ➢ Ventajas y desventajas de los sistemas de FP.	➢ Presentación ejercicio "Shapes" ➢ Tarea "El árbol de las competencias" ➢ Exposición ➢ Juego "Lightning"	**55 min.:** 15 min. 10 min. 15 min. 15 min.	➢ Manual de Formación ImPrO-F ➢ Equipo de diapositivas ➢ Notas adhesivas de 3 colores diferentes, bolígrafos ➢ Hoja de papel tamaño póster ➢ Lista de competencias ➢ Pelotas de colores brillantes y oscuros
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTO** ➢ Está familiarizado con los sistemas de FP en los países de la UE. ➢ Tiene conocimiento de la legislación básica de la Comisión Europea y de la UE en la formación profesional.	**HABILIDADES** ➢ Percibe desventajas y distingue ventajas de los sistemas de FP. ➢ Gestiona y proporciona información sobre sistemas de orientación profesional europeos y nacionales, sus objetivos, estructuras y funciones. ➢ Crea una atmósfera cómoda para la comunicación. ➢ Puede hacer una lista de las habilidades básicas esenciales para una carrera de éxito.	**COMPETENCIAS** ➢ Entiende del proceso moderno de gestión de la carrera y su estructura. ➢ Demuestra la capacidad de análisis de la información y la generalización. ➢ Demuestra las habilidades de interacción interpersonal. ➢ Plantea preguntas en el campo de la FP a nivel nacional. ➢ Demuestra habilidades de comunicación y de cooperación en el aprendizaje.	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

<table>
<tr><th>UNIDAD</th><th>CONTENIDO</th><th>MÉTODOS / HERRAMIENTAS</th><th>TIEMPO</th><th>RECURSOS</th></tr>
<tr><td>2</td><td>PROVEEDORES Y GRUPOS DESTINATARIOS DE SERVICIOS DE FP; HERRAMIENTAS Y MÉTODOS
2.1 Instituciones de servicios de FP
2.2 Grupos destinatarios de FP
2.3 Herramientas y medios</td><td>➢ Trabajo en parejas
➢ Presentación
➢ Lectura-debate "Fuentes de información de la carrera"</td><td>55 min.:
30 min.
10 min.
15 min.</td><td>➢ Manual de formación ImPrO-F
➢ Equipo de diapositivas
➢ Hojas con información, bolígrafos, hoja de papel tamaño póster</td></tr>
<tr><td>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE</td><td>CONOCIMIENTO
➢ Conoce las instituciones que dan servicios de orientación profesional y los grupos destinatarios de estos servicios.
➢ Tiene conocimiento más profundo de las herramientas y los medios utilizados para el desarrollo profesional.
➢ Tiene un mejor conocimiento de los métodos utilizados en este campo.</td><td>HABILIDADES
➢ Utiliza la información sobre las instituciones que dan servicios de FP para el desarrollo profesional y la dirección de grupos.
➢ Es capaz de utilizar varios métodos y formas de informar en la materia.</td><td colspan="2">COMPETENCIAS
➢ Conoce las funciones de los responsables de las instituciones.
➢ Desarrolla habilidades usando las tecnologías de la información, internet y otros medios de información para alcanzar los objetivos de la orientación profesional.
➢ Perfecciona el "aprender a aprender".</td></tr>
</table>

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
3	**FP PARA GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL** ➢ Exclusión social y grupos de riesgo ➢ Métodos y medios aplicados para que el profesional oriente a esos grupos ➢ Fortalezas y debilidades, comparando la experiencia de los países de la UE **AUTOEVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**	➢ Juego "red" ➢ Exposición - presentación ➢ Análisis DAFO ➢ Discusión "Mis Decisiones y Acciones" ➢ Ejercicio – Autoevaluación de los resultados del aprendizaje, resumen	**70 min.:** 10 min. 15 min. 10 min. 20 min. 15 min.	➢ Manual de Formación ImPrO-F, una cuerda ➢ Equipo para presentación con diapositivas ➢ Hojas de tareas de análisis SWOT, bolígrafos, hojas grandes de papel, una lista de preguntas para su debate ➢ Notas adhesivas verdes
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTO** ➢ Es capaz de caracterizar la exclusión social y los grupos de riesgo. ➢ Tiene conocimientos de Formación Profesional continua de estos grupos en la UE	**HABILIDADES** ➢ Es capaz de motivar con creatividad, analizar y estructurar la información ➢ Puede llevar a cabo un análisis de situación en el campo de la FP ➢ Utiliza los métodos aprendidos durante el modulo en la materia	**COMPETENCIAS** ➢ Reconoce el entorno social y los roles sociales ➢ Demuestra las habilidades de interacción interpersonal ➢ Demuestra habilidades de gestión de la información ➢ Ha mejorado las habilidades de planificación	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 1.- Antecedentes teóricos

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN

El propósito del módulo es ayudar a los profesionales de la formación profesional (FP) con herramientas para comprender el sistema nacional de FP, introduciendo las bases teóricas de la FP mediante la revisión de la situación de la prestación de servicios, la exclusión social y los grupos de riesgo y el desarrollo de competencias de gestión de procesos de la curricula.

El programa de este módulo ha sido diseñado de acuerdo con el informe europeo del país respectivo que fue diseñado por las entidades participantes en este proyecto. Este módulo ayudará a los miembros del curso a familiarizarse con los sistemas de FP y a ampliar sus conocimientos en el ámbito europeo. Las actividades previstas en el módulo estimularán la creatividad, la capacidad de comunicarse y tomar decisiones en el campo de la orientación profesional. Las actividades también pueden ser utilizadas mientras se trabaja con los participantes en el grupo.

1.1 Una breve presentación del módulo: el propósito, revisión del contenido, desarrollo de competencias (el material de la carrera profesional).

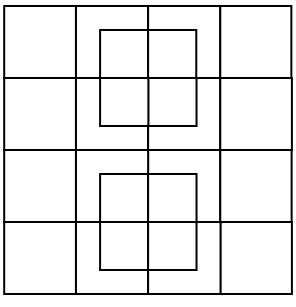
1.2 Preparación e introducción. Este ejercicio muestra diferentes enfoques de los participantes con un objetivo común.

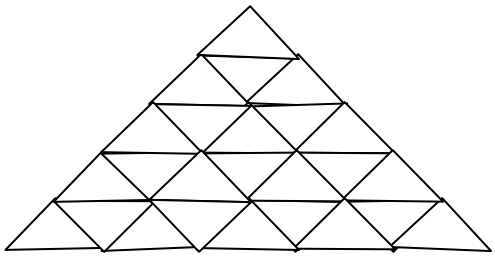
Instrucciones para el formador:

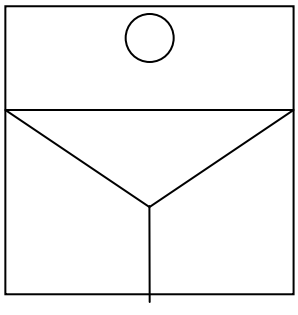
Los participantes eligen un número de 1 a 3;

Cada grupo recibe una pregunta sobre diferentes cifras (en una diapositiva o en una hoja grande de papel):

I – ¿Cuántos rectángulos ves?, II – ¿Cuántos triángulos ves?, III – ¿Qué ves en esta imagen?







Cada participante pronuncia su nombre y respuesta. Después de las respuestas de los participantes (que serán diferentes), sus pensamientos se resumen así: "*Si vemos el mundo que nos rodea de la misma manera, perdemos la alegría del descubrimiento*" (*Valantinas, 2011*).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

1.3 Tarea para el esclarecimiento de la experiencia de los participantes "El Árbol de Competencias" *(www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, p.66).*

Instrucciones para el formador:

Los participantes reciben hojas con la lista de competencias de las especialidades de la carrera (1.3.1). Se les pide a los participantes que escriban sus competencias en notas de colores diferenciados:

- Verde – competencias existentes y suficientes
- Amarillo – competencias que todavía necesitan desarrollo
- Rojo – competencias que es necesario adquirir

Las notas de colores diferenciados son colocadas en las diferentes ramas de un árbol. El árbol sin hojas es dibujado en un portafolio. Si hay muchos participantes, pueden ser dibujados varios árboles en grupos.

1.4 **Una exposición con presentación de diapositivas**: Introducción a los sistemas de FP en Europa (objetivos, instituciones responsables, normativa que regula la actividad), ventajas y desventajas de los sistemas de FP.

El formador utilizará la "Información básica" del manual para preparar diapositivas con los enunciados esenciales, tablas, esquemas y/o imágenes, lo que ayudará a presentar la información.

Información básica:

La importancia del desarrollo de la orientación profesional en Europa se revela en la Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo el 21 de noviembre de 2008 sobre una mejor orientación en las estrategias de aprendizaje permanente.

El Consejo de la Unión Europea y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo,

CONSIDERAN QUE:

1. *La creciente globalización del comercio y la prolongación del período de la vida activa requieren cada vez más que los individuos adapten sus capacidades, a fin de mantenerse por delante de los cambios previsibles o necesarios y para salvaguardar sus carreras profesionales.*
2. *La ampliación de la Unión Europea ha aumentado las posibilidades de movilidad en la educación y la formación, así como en el mercado laboral, lo que crea la necesidad de preparar a los ciudadanos de la Unión para desarrollar su aprendizaje y vías profesionales en un contexto geográfico más amplio.*
3. *Las vidas de los ciudadanos se caracterizan cada vez más por múltiples transiciones: sobre todo desde la escuela a la educación y formación profesionales (FP), la educación superior o al empleo o desde el empleo al desempleo, más allá de la formación o la salida*

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

del mercado de trabajo. La orientación desempeña un papel determinante en las decisiones más importantes que las personas tienen que tomar durante toda su vida. En este sentido, se puede contribuir a capacitar a las personas para gestionar la propia trayectoria profesional de una manera más segura en el contexto actual del mercado de trabajo y para lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional.

4. *El mercado laboral también se caracteriza por la falta de correspondencia entre el desempleo persistente y las dificultades en la contratación en determinados sectores, y se tiene que proporcionar un medio de atender más eficazmente a las necesidades del mercado de trabajo.*
5. *La inclusión social y la igualdad de oportunidades siguen siendo los principales retos de las políticas de educación, formación y empleo.*

CONSTATAMOS:
La definición de la orientación como un proceso continuo que permite a los ciudadanos a cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas determinar sus capacidades, competencias e intereses, para tomar decisiones educativas, de formación y empleo, y gestionar sus trayectorias de vida individuales en el aprendizaje, trabajo y otras cuestiones en las que esas capacidades y competencias son aprendidas y/o se utilizan. La orientación abarca una serie de actividades individuales y colectivas en relación con la información, los consejos, la evaluación de la competencia, el apoyo y la enseñanza de habilidades en la toma de decisiones y la gestión de la carrera.

Los objetivos de los países socios participantes en este proyecto:

- La orientación profesional tiene como objetivo asesorar a los jóvenes de acuerdo a sus habilidades, intereses, carácter y talentos personales (ALEMANIA).
- El Servicio de Orientación Profesional Nacional proporciona información, asesoramiento y orientación para ayudar a las personas a tomar decisiones sobre la educación, la formación y las oportunidades de trabajo. El servicio ofrece asesoramiento confidencial e imparcial, con el apoyo de asesores profesionales cualificados (REINO UNIDO).
- Los orientadores deberían apoyar perfectamente a los jóvenes de todas las edades en sus decisiones sobre los cambios en sus vidas, sobre todo en relación con el empleo, carrera, educación y participación en la vida social. Los mentores también deben capacitar a las personas para implementar estos cambios (AUSTRIA).
- Proporcionar a los lituanos una información de alta calidad sobre la educación y las oportunidades de empleo; proporcionar a todas las personas un servicio de orientación profesional de alta calidad. La orientación profesional abarca los servicios de información, asesoramiento y orientación que ayudan a las personas en diferentes categorías de edad a elegir sus propias actividades en el área de la educación, la formación y el empleo y para llevar a cabo un papel activo en el desarrollo de su propia carrera profesional (LITUANIA).
- Las políticas de rendimiento en el marco educativo de las diferentes administraciones públicas están dirigidas principalmente a: la presentación de informes sobre los recursos

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

educativos, la orientación profesional, el asesoramiento sobre los diversos programas de apoyo para una mejor integración educativa y la promoción de actividades recreativas y de ocio existentes/alternativas dirigidas a las familias, los menores de edad y toda la población escolar, y el diseño de las intervenciones y actividades centradas en impedir el abandono escolar durante la escolaridad obligatoria, y las acciones específicas para lograr una mejor integración de los estudiantes en situación de desventaja étnica, cultural o social (ESPAÑA).

Instituciones responsables, normativa que regula la actividad (de la formación profesional):

La orientación profesional en la Unión Europea está regulada por la Estrategia de aprendizaje permanente (2004); la Estrategia Europea de Lisboa y su política de seguimiento (Resoluciones del Consejo de 2004 y 2008, Comunicado de Burdeos de 2008); la reciente Estrategia de la UE Europa 2020 y el Comunicado de Brujas (2010).

En *Alemania:* La mayor parte de la orientación profesional la proporcionan las Agencias de Empleo (el marco legal es § 29, SGB III – Código de Seguridad Social). La orientación y la prestación de asesoramiento en Alemania se encuentran enmarcadas tanto en la estrategia global de empleo, como en el sector educativo.

En el *Reino Unido:* El Servicio Nacional de Orientación Profesional, que fue lanzado en abril de 2012 por el Gobierno, reúne elementos de anteriores servicios de orientación profesional financiados con fondos públicos para adultos y jóvenes – Próximo Paso y Conexiones - y señala el comienzo de una nueva etapa en la información, asesoramiento y dirección.

En *Austria:* Se ha establecido un Grupo Nacional de Dirección, que incluye a representantes de los Ministerios de Educación, Ciencia y Asuntos Sociales, de los interlocutores sociales, la agencia de trabajo, y, por último pero no menos importante, el Director General de ibw, Mag. Thomas Mayr. El AMS, el servicio público de empleo de Austria y, por tanto, uno de los grandes actores en el sector de la orientación profesional, ha desarrollado un esquema de regulación interna de los orientadores dentro de los proyectos y medidas que son financiadas por el Servicio Público de Empleo.

En *España:* a nivel nacional, la Constitución Española de 1978, en el artículo 27 garantiza el derecho a la educación para todos; el Ministerio de Educación, con la Declaración de Bolonia (1999) regula la información para los universitarios y los centros de formación para la educación; y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social da las directrices necesarias para todo el territorio español, delegando sus competencias en las Oficinas de Empleo de las Comunidades Autónomas (regiones).

En *Lituania:* La formación y el desarrollo del sistema de orientación profesional en Lituania está bajo la responsabilidad de dos instituciones de autoridad ejecutiva de la República de Lituania – el Ministerio de Educación y Ciencia y el Ministerio de Seguridad Social y Empleo. El asesoramiento profesional y la orientación en Lituania se rige por: Programa nacional de orientación profesional en el sistema educativo (2007); Ley de Educación de la República de Lituania (1997); Estrategia de Orientación Profesional (2003); Estrategia de Aprendizaje Permanente (2004) y Procedimiento de aplicación de la formación profesional (2012).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Fortalezas y debilidades de los sistemas de FP:

La orientación profesional se lleva a cabo en todos los países con bastante éxito. A pesar de que los participantes indiquen más puntos fuertes en el informe de comparación entre los países europeos, hay algunos puntos débiles:

FORTALEZAS	***DEBILIDADES***
• Puntos de información en su carrera (CIP) y el sistema AIKOS en escuelas básicas y de formación profesional, centros profesionales y universidades. La importancia de la orientación profesional es enfatizada no sólo en la UE sino también en actos de derecho lituano y documentos estratégicos. Hay posibilidades de utilizar el apoyo estructural de la UE para el sistema de orientación profesional y el desarrollo de servicios en Lituania (LT). • La educación obligatoria hasta los 16 años. Libre educación y orientación para todos los alumnos. Fácil acceso a los recursos educativos a través del marco y programas específicos para grupos vulnerables (inmigrantes) (España). • La cooperación con empresas e instituciones. Tres niveles de conceptos en las escuelas: "La educación en el trabajo de orientación, la orientación profesional, la psicología escolar". La educación de orientación ocupacional es obligatorio (Austria). • Como resultado del contacto con el Servicio Nacional de Empleo: el 83% de todos los clientes están satisfechos con el servicio, el 75% entraron en aprendizaje y/o en el trabajo, más de 125.000 cuentas de aprendizaje permanente se han creado (Reino Unido). • Orientación profesional gratuita para todo el mundo proporcionada por la agencia de empleo y otros institutos públicos; Posibilidades para la propia investigación y orientación en los centros de información profesional; sitio web especial atractivo para los jóvenes (Alemania).	• Diferencias de interpretación y aplicación de la orientación profesional y la orientación laboral, mecanismos administrativos insuficientes de orientación profesional, inconvenientes del sistema de orientación profesional y colaboración insuficiente, coordinación de actividades entre las instituciones responsables y los proveedores de servicios (Lituania). • Corte presupuestario en 2013 (que limita las becas) y por lo tanto disminuyen los recursos humanos y técnicos. Orientación y seguimiento educativo y profesional no son igualmente aplicables en todas las regiones y escuelas. FPC es voluntaria, por lo que hay profesores que no se reciclan en nuevos conocimientos, habilidades y técnicas (España). • No hay tiempo suficiente por alumno, por lo tanto sólo unos pocos alumnos pueden recibir asesoramiento individual. La formación de los profesores de orientación ocupacional es demasiado desigual y demasiado corta. El material de información suele centrarse en los productores en lugar de los consumidores. No existe un reglamento para los consejeros de orientación laboral en la educación de adultos y hay una falta de criterios de calidad para los orientadores (Austria). • Los recortes presupuestarios y la escasez de empleo (Reino Unido). • ¿Las ofertas llegan al grupo objetivo, especialmente a los adolescentes en situación de riesgo de exclusión social? La cualificación de Orientación de los consejeros en la agencia de empleo se juzga de forma variable (Alemania).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

El **juego "*Lightning*"** permite comprobar rápidamente lo que los participantes recuerdan y conocer de forma inmediata su opinión.

Instrucciones para el formador:

Pelotas de colores oscuros y brillantes son pasadas de mano en mano. El participante, que recibe una pelota brillante, nombra una ventaja del sistema de formación profesional, y el que recibe una pelota oscura nombra una desventaja.

Los comentarios de los participantes se agrupan en una hoja grande. La información se resume para debatir sobre las desventajas existentes, indicando las instituciones responsables para su mejora.

UNIDAD 2: PROFESIONALES Y GRUPOS DESTINATARIOS DE SERVICIOS DE FP: HERRAMIENTAS Y MÉTODOS.

El desarrollo profesional consiste en procesos, cambios y transiciones, a los que hay que sumar los requisitos básicos, la demanda alterna y las competencias complementarias en el conocimiento. Por lo tanto, la colaboración de muchas instituciones es una materia de gran importancia mientras se buscan los mejores resultados. En consecuencia, cada organización que pone en práctica la orientación profesional debería pensar en las medidas más efectivas.

Trabajo en parejas.

Instrucciones para el formador:

Preguntas presentadas en diapositiva:

- ¿Quién soy yo y en qué institución trabajo?
- ¿Qué responsabilidades tengo en el campo de la FP?
- ¿Quién necesita mis servicios?
- ¿Qué medios de desarrollo profesional puedo utilizar?

Los participantes contestan estas cuestiones entre sí por parejas. Cada participante comenta lo aprendido sobre lo que le ha dicho su pareja.

Una exposición con presentación: Instituciones de servicios de FP, Grupos objetivo de FP, herramientas y medios.

El formador utiliza la "Información básica" del manual para preparar diapositivas con las definiciones esenciales, tablas, esquemas y/o imágenes, lo que ayudaría a presentar la información.

Información básica:

2.1 Proveedores de FP

AUSTRIA: WIFI Instituto de Desarrollo Económico, BFI Instituto de Formación Profesional y otros subcontratistas de la AMS, los Servicios Públicos de Empleo Austríacos, e.g.: VHS, Mädchenzentrum.

ESPAÑA: Consejería de Educación, Escuelas Obligatorias de Primaria y Secundaria, Universidades, entidades locales, centros socio-educacionales, de inserción laboral, Portal de Empleo y red de oficinas de empleo, servicios de la red europea EURES de movilidad laboral.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

ALEMANIA: Agencia de empleo, Centros de Información de Empleo (BIZ – Berufsinformationszentren), Institutos Privados (también en el ámbito público).

REINO UNIDO: El Servicio Nacional de Orientación Profesional, instituciones de educación, y autoridades locales. Aparte de eso, el gobierno cree que debe haber un mercado comercial en expansión de productos y servicios que ayudan a las personas a tomar decisiones profesionales.

LITUANIA: Puntos de Información Profesional (CIP), Servicios psicopedagógicos, Centro de Planificación de la carrera, Centros universitarios de desarrollo profesional, la Autoridad de Formación para el Mercado de Trabajo de Lituania, la Bolsa de Trabajo de Lituania, Instituciones privadas.

2.2 Grupos destinatarios de servicios de FP

Los servicios de formación profesional están dirigidos a todas las personas en los países de la UE, independientemente de su ocupación, edad, grado de discapacidad, sexo, raza, origen étnico: alumnos, estudiantes, padres, maestros, empleadores, mentores de orientación profesional, etc.

2.3 Herramientas y métodos existentes en la ejecución de la formación profesional

ESPAÑA: Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) se dirigen a alumnos mayores de dieciséis años que no hayan obtenido el título de educación secundaria; actividades de compensación educativa en las escuelas obligatorias de primaria y secundaria, que entran dentro de los Programas de Diversidad de Atención, y específicamente en: Programas de Compensación Externa – Aula Abierta, Atención a estudiantes extranjeros a través del Servicio de Traducción e Interpretación, Atención a Estudiantes Enfermos, página web: www.madrid.org, donde se puede obtener la información de todos los temas de formación y empleo; Foro de activación de empleo.

AUSTRIA: Los instrumentos y procesos para identificar futuros requisitos de calificación (anticipación), habilidades necesarias, Barómetro de la calificación, Red de Investigación del Servicio Público de Empleo de Austria.

REINO UNIDO: Ayuda cara a cara y gestión de hasta un millón de consultas telefónicas; sitio web que proporciona acceso a: información acerca de las diferentes carreras y ocupaciones, el mercado de trabajo, cursos; elaboración de CV, herramientas de comprobación de habilidades; una cuenta de Aprendizaje Permanente, para ayudar a personas a gestionar su aprendizaje y planes de carrera; opción a comunicarse por correo electrónico con un asesor para obtener orientación profesional o *feedback*.

ALEMANIA: Los métodos de diagnóstico, proporcionando la información de forma adecuada para el cliente, incluyendo el entorno social y cultural, métodos de evaluación de la competencia, día de las chicas, Educación Piloto ("*Bildungslotsen*"), el sitio web "*Planeta Job*" ("*Planet Beruf*").

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

LITUANIA: Portal PLOTEUS de AIKOS (Atviro informavimo, konsultavimo ir orientavimo Sistema - Información Abierta, Sistema de Consulta y Orientación), sistema de guía que proporciona datos sobre la educación, las estadísticas y trabajo www.aikos.smm.lt, pasos de Planificación en la Carrera -una herramienta en línea diseñada por www.euroguidance.lt- pruebas *on line*, ejercicios *on line* para elegir una carrera, Guía para la vocación -un producto *on line*, que también tiene versión impresa www.profesijupasaulis.lt-.

Lectura – debate

Instrucciones para el formador:

Los participantes reciben hojas informativas sobre distintas carreras profesionales (2.3.1). Tras familiarizarse con la información, el debate se centra en qué herramientas se deben priorizar según cada caso, mientras se asesoran a diferentes grupos objetivo o grupos de jóvenes.

UNIDAD 3: FP PARA GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

De acuerdo con los últimos datos publicados por Eurostat, en 2011 cerca al 22% de jóvenes en grupo de edad de 16-24 años estaban en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE. En junio de 2010, el Consejo de Europa adoptó un objetivo de inclusión social como parte de la Estrategia Europea 2020: sacar al menos 20 millones de personas en la UE del riesgo de pobreza y exclusión hasta 2020. (Publicación de Eurostat).

El juego "red" ayuda a mostrar la esencia y el significado de una red social (www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, p.74).

Instrucciones para el formador:

Los participantes forman un círculo. Se les pregunta: ¿puedes levantar a un hombre con un solo dedo? Se teje una red con una cuerda con los dedos de los participantes. La red se pone en el suelo. Un participante se pone en el centro y la red es elevada al unísono.
Se explica que la red es un modelo de red social. En realidad, la ayuda debe buscarse en el entorno social inmediato.

Conferencia-presentación: Exclusión social y grupos de riesgo; medidas y métodos aplicados para la orientación de esos grupos; fortalezas y debilidades, comparando las experiencias en la materia de los países de la UE. El formador utiliza los "Conocimientos previos" del manual para preparar diapositivas con exposiciones esenciales, tablas, esquemas y/o imágenes, lo que ayudaría a presentar la información.

Conocimientos previos:

3.1 Exclusión social y grupos de riesgo

Los socios del proyecto indicaron la existencia de grupos de adolescentes en riesgo de exclusión social: niños mayores de 14 años que pertenezcan a grupos en riesgo de exclusión social y (o) sin padres; gente que abandona los estudios tempranamente; alumnos actuales y antiguos de los hogares de acogida y escuelas especiales de internado (14-29 años de

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

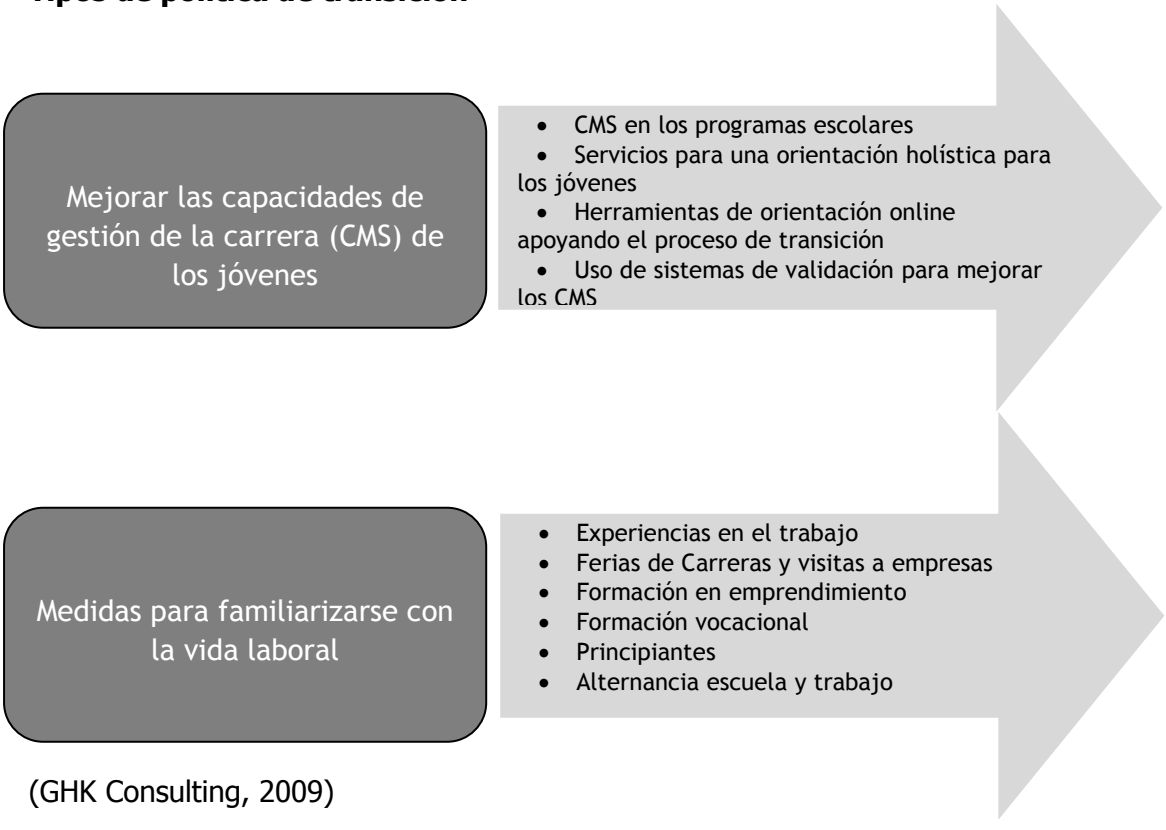
edad); los migrantes, los adolescentes de familias desfavorecidas; reasentados; adolescentes discapacitados, Gente Joven NEET (que Ni Estudian, Ni Trabajan o se Preparan); la deserción escolar en los niveles obligatorios de formación en la población en general y especialmente en las minorías y la población excluida (inmigrantes, gitanos, etc.); los jóvenes que abandonan el sistema de formación profesional por circunstancias personales o familiares, sin un grado o especialización para entrar en el mercado laboral, el aumento de la pobreza en las familias.

3.2 Métodos y herramientas aplicados para la orientación profesional de estos grupos

Es importante que los profesores y formadores tengan las habilidades necesarias para ayudar a la gente joven a desarrollar habilidades de gestión profesionales y aplicarlos en la transición al trabajo y durante su vida laboral. La comprensión de la gestión de la carrera tiene que integrarse en la educación y formación generales, con la adquisición de habilidades adecuadas como un resultado clave. Las capacidades de gestión de la carrera (CMS) también tienen que ser parte de la FPI y cualquier plan de estudios alternativos para los jóvenes en situación de riesgo (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2010).

Hay un reconocimiento creciente de que la práctica de la orientación profesional tiene que avanzar desde simplemente ayudar a los jóvenes a tomar decisiones con respecto a determinados puestos de trabajo o cursos, a la tarea mucho más amplia de la activación y el desarrollo de habilidades de gestión profesional (OECD, 2004; Sultana, 2009).

Tipos de política de transición



(GHK Consulting, 2009)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Herramientas y métodos aplicados para la orientación de estos grupos:

LITUANIA: Apoyo para adquirir habilidades vocacionales, en este caso todas las personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión social pueden participar sólo si han adquirido profesión, pero todavía no tienen ninguna experiencia por lo que pueden ser ignoradas por los empleadores; también aquí pueden participar personas sin trabajo desde hace mucho tiempo, que tienen una profesión, pero no han trabajado en este ámbito y han perdido habilidades vocacionales.

ALEMANIA: "*Perspektive Berufsabschluss"* – Perspectiva de Calificación Profesional: programa del Ministerio Federal de Educación e Investigación, que pretende reducir el número de adolescentes sin graduación; "Acción del Plan Nacional de Integración" - objetivos de este programa sobre la educación, la formación profesional y la educación permanente no sólo destinado a los jóvenes inmigrantes, sino a todos los jóvenes con necesidad especial de apoyo; información sobre ofertas profesionales especiales para adolescentes con discapacidad a través de Internet: www.planet-beruf.de.

REINO UNIDO: El Gobierno provee fondos para servicios a través de la nueva subvención de Intervención Temprana. Esto permite a las autoridades locales ofrecer una gama de actividades, incluyendo su obligación legal de promover, facilitar y ayudar a los jóvenes a participar en la educación o la formación, el apoyo a los jóvenes vulnerables y la intervención temprana con los que están en riesgo de desconexión. El Gobierno ha implementado dos iniciativas, Acuerdos de Actividad y Entrada al Aprendizaje, para poner a prueba diferentes enfoques para renovar el compromiso con los jóvenes que no trabajan ni estudian. A nivel nacional, el Departamento de Educación trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Trabajo y Pensiones (DWP) y el Departamento de Negocios, Innovación y Habilidades (BIS). BIS tiene un papel clave en el aumento de los niveles de competencias y la reducción de la proporción de jóvenes de 18 a 24 años de edad que ni trabajan ni estudian, mientras DWP lleva el apoyo para ayudar a los desempleados de entre 18 y 24 años de edad a volver al trabajo.

ESPAÑA: Programas de Prevención y control del absentismo escolar, programas después de la escuela; Servicio de Apoyo Itinerante a los estudiantes extranjeros (SAI); Aulas de compensación educativa; Programa de Atención a la Diversidad de estudiantes, donde los estudiantes son evaluados por el equipo de orientación psicopedagógica; Programa de Diferenciación Curricular para alumnos con necesidades especiales; Apoyo a las unidades escolares en las instituciones hospitalarias; Servicio de Apoyo a la Educación en el Hogar (SAED).

AUSTRIA: Programas especiales como MELDA y otros, financiados por el AMS, intentan reducir la tasa de deserción de los adolescentes que terminan la escuela demasiado temprano y no entran en una universidad o escuela de formación profesional. Uno de los puntos principales del programa es trabajar con los padres y fortalecer la confianza que pueden encontrar posibilidades para entrar en el Mercado de Trabajo.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

3.3 Fortalezas y debilidades: comparación de la experiencia en los países de la UE

FORTALEZAS	*DEBILIDADES*
• El asesoramiento individual, el estudio de las características personales, asesorar acerca de las decisiones llevadas a cabo en las bolsas de trabajo (LT). • La educación libre de 6 a 16 años, 8 CEPI - Centros de participación e integración de los inmigrantes en la Comunidad de Madrid, la diversidad de los servicios y recursos educativos y de ocio, programas de apoyo educativo / profesional (ES). • Los programas que acompañan a los adolescentes desde y hacia el lugar de trabajo; Los programas que construyen la confianza que los padres también apoyen a los jóvenes a que inicien una formación profesional (AT). • La Sección 72 de la Ley de Educación y Capacitación de 2008 exige que todas las escuelas proporcionen información relevante de los alumnos a los servicios locales de apoyo a la autoridad. A partir de 2013 las escuelas estan obligadas a notificar a las autoridades locales siempre que un joven de 16 ó 17 años de edad abandona la educación (Reino Unido). • Hay gran cantidad de ofertas y posibilidades, también de bajo umbral y sin cargo (AL).	• La falta de especialistas que trabajan con grupos desfavorecidos; falta de financiación; una brecha entre la teoría y la práctica (LT). • Reducción del presupuesto, la burocracia administrativa, libros de texto y materiales para la enseñanza obligatoria caros, no suficientes becas (ES). • Los programas son a veces demasiado cortos (sólo un par de semanas) para hacer cambios reales (AT). • Los recortes de financiación, la burocracia, la falta de comunicación entre los diferentes organismos con los que los jóvenes están involucrados. Demasiados objetivos que son imposibles de alcanzar, sobre todo por parte de aquellos que más necesitan apoyo. Los servicios deben ser a medida en lugar de ser los mismos para todos y no a tan corto plazo (Reino Unido). • Se necesitan más esfuerzos para llegar a los grupos objetivo; la calidad de la orientación profesional puede ser diferente; ¿Necesitamos calificación especifica de los orientadores que trabajan con grupos en riesgo? (AL).

Una tarea – Análisis DAFO

Instrucciones para el formador:

Los participantes reciben hoja de tareas (3.3.1) y deberán llenar un análisis DAFO sobre la información que han oído acerca de la experiencia en los países de la UE o en su propio país

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

(factores externos) y en función de su propia experiencia y de la actividad en su organización (factores internos). Luego tienen que establecer objetivos cercanos relacionados con la educación para la formación de los grupos en riesgo de exclusión social.

Debate "Mis 3 Pasos" después del análisis.

Instrucciones para el formador:

Se les pide a los participantes que discutan en grupos los resultados del análisis DAFO y, usando las preguntas, identificar los tres pasos siguientes que podrían adoptarse después de la capacitación.
Preguntas para el debate, presentadas en una diapositiva:

- ¿Qué impide la prestación de servicios de calidad para la mayoría de individuos en riesgo de exclusión social?
- ¿Qué puntos fuertes podríamos utilizar para la búsqueda de oportunidades en este campo?
- ¿Qué acciones debemos tomar?

Las declaraciones propuestas por los participantes se escriben en una hoja grande "Mis 3 Pasos".

AUTOEVALUACIÓN

Autoevaluación y resumen de los resultados del aprendizaje.

Instrucciones para el formador:

Todo el mundo vuelve al árbol de las competencias. Se les pide a los participantes poner notas adhesivas verdes junto a las competencias, en función de si la competencia es suficiente.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de trabajo 1.3.1. Competencias profesionales

INSTRUCCIONES:

Escribid vuestras competencias que a continuación se detallan en post-it de colores diferenciados:

- Verde: Competencias que ya tenéis y son suficientes
- Amarillo: Competencias que todavía necesitáis desarrollar
- Azul: Competencias que necesitáis adquirir

COMPETENCIAS:

1. Capacidad de seguir y demostrar los principios de la ética profesional en tu actividad.
2. Capacidad para demostrar habilidades de planificación del tiempo y competencias de gestión.
3. Capacidad de crear un ambiente emocional positivo y establecer una relación constructiva con el cliente
4. Capacidad de demostrar habilidades de escucha activa.
5. Capacidad de aplicar eficazmente estrategias de resolución de conflictos.
6. Capacidad para gestionar convenientemente información sobre la situación de la educación general, la formación profesional y el mercado laboral.
7. Capacidad para utilizar información sobre los contenidos de la profesión, recabada a través de diferentes canales de búsqueda.
8. Capacidad para analizar y resumir la información.
9. Capacidad de comunicarse y cooperar con los interlocutores sociales de manera constructiva.
10. Capacidad para desarrollar relaciones con individuos y grupos comunitarios que influyen en la elección de la profesión y las perspectivas profesionales.
11. Capacidad para ver la conexión entre teoría y práctica.
12. Capacidad para establecer metas personales, ser consciente de la distancia entre el objetivo y la situación actual.
13. Capacidad para compartir información y conocimiento.
14. Capacidad para aprovechar el cambio, adaptarse a las situaciones y plantearse desafíos.
15. Capacidad para desarrollar constantemente las competencias personales y los hábitos de aprendizaje.

(Fuente: www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de trabajo 2.3.1. Fuentes de información para la carrera profesional

FUENTE	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Conocidos, parientes	Tiene conocimiento de un determinado ámbito profesional y no oculta información.	Alta probabilidad de parcialidad (puede contribuir a la elección de una determinada profesión o a rechazar la carrera prevista).
Reunión informativa con profesionales	La información se presenta en base a muchos años de experiencia profesional. Se discuten las ventajas y desventajas. Se pueden hacer contactos profesionales útiles.	Los profesionales tienen poco tiempo. Los candidatos pueden ser considerados como competidores potenciales.
Empleadores	Describen objetivamente los requisitos profesionales.	Ven las oportunidades de carrera de la organización en lugar de la posición del individuo.
Asesores de la profesión. Especialistas, que trabajan en los puntos de información profesional (CIP) Personal de las más altas instituciones de educación profesional. Personal de la Bolsa de Trabajo.	Tienen gran experiencia en la búsqueda de información. Utilizan diferentes fuentes de información, pero se centra en las fuentes oficiales. Ayudan a evaluar las oportunidades individuales en la carrera.	El tiempo de consulta es limitado. Pueden no ser detectados algunos ámbitos de información profesional pertinentes (por ejemplo, la promoción, la oportunidad de mejorar las habilidades profesionales, etc.).
Internet	Suministra mucha información útil sobre diferentes oportunidades profesionales. Proporciona la oportunidad de obtener información de contacto de los empleadores. Da la oportunidad de comprobar no sólo bases de datos oficiales sino también páginas web de profesionales, opiniones del personal, información suministrada por los sindicatos.	Dificultad para descubrir la información prioritaria dada la gran cantidad de información. El proceso de selección conlleva tiempo.
Fuentes mediáticas (prensa, televisión, radio)	Las historias de éxito, las entrevistas con profesionales permiten comprender mejor las características de la carrera prevista.	La información no siempre es objetiva, los informes a menudo están "coloreados" con ciertas emociones.

(Fuente: www.mukis.lt/lt/mokytojo_knyga.html, p.97)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de trabajo 3.3.1. Tabla DAFO

FACTORES INTERNOS	FORTALEZAS • Características personales • Competencias • Relaciones satisfactorias y contactos	DEBILIDADES • Habilidades sin desarrollar • Características personales negativas
FACTORES EXTERNOS	OPORTUNIDADES • Las tendencias positivas en la política nacional • Oportunidades de desarrollo personal • Una situación geográfica favorable • Los cambios en el mercado laboral	AMENAZAS • Los obstáculos en una carrera profesional (falta de formación, no hay dinero) • Falta de interés de las empresas • La política desfavorable

(Fuente: http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.115)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Referencias

- ✓ Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012): Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga, Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.
- ✓ Junimo karjeros centras (2012): Career Guidance Services in the Educational System in Lithuania, Łódź, Konferencja „Od szkoły do kariery".
- ✓ Juozaitienė, Roma ir Juozaitis, Aurimas (2008): Andragogų klausimai. Praktiniai suaugusiųjų mokymo aspektai, Vilnius, LSŠA.
- ✓ Lukošūnienė, Vilija ir Bėkšta, Arūnas (2005): Mokomės dialogo. Kaip susikalbėti piliečiams, organizacijoms ir kultūroms. Knyga mokytojui, Vilnius, LSŠA.
- ✓ Nalivaikienė, Jūratė ir Katinaitė, Renata, kt. (2011): Profesinio orientavimo paslaugos socialinės atskirties ir rizikos grupėms, Vilnius.
- ✓ Švietimo mainų paramos fondas (2008): Profesinio konsultavimo metodai ir technikos, I ir II dalys.
- ✓ Pukelis, Kęstutis (2008): Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, I-III tomai, Vytauto Didžiojo universitetas.
- ✓ Publications Office of the European Union (2010): Guiding at-risk youth through learning to work. Lessons from across Europe, Luxembourg.
- ✓ National programme of professional orientation in education system (2007). Available at http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Strategijos_ir_dokumentai/nacionaliniai%20dok/NPO_svi et_sist_programa_2008.pdf
- ✓ Vocational Guidance Strategy (2003). Available at http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai;
- ✓ Lifelong Learning Strategy (2004). Available at http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai
- ✓ Recent EU 2020 strategy and the Bruges Communiqué (2011). Available at http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/bruges_en.pdf
- ✓ Procedure schedule of professional training implementation (2012). Available at http://www.euroguidance.lt/euroguidance.lt/priemones/leidiniai/euroguidance-leidiniai
- ✓ http://www.euroguidance.lt/naujiena/konferencija-karjeros-valdymo-kompetencijos-koncepcija-ir-tarpsektorinis-tolydumas-konferencijos-isvados
- ✓ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- ✓ http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15534.aspx
- ✓ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf
- ✓ http://www.ecvet-team.eu/sites/default/files/guidelines_for_describing_units_of_learning_outcomes.pdf
- ✓ http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Naujienos/KVK_koncepcija_Konferencijos_isvados_2012.pdf
- ✓ http://www.tavokarjera.eu/uploads/documents/Dokumentai/KS_Prof_tobulejimo_programa%20%282%29.pdf
- ✓ http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.115

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 2 – Evaluación de competencias

1. INTRODUCCION

1.1 Descripción general

1.2 Definición de los términos

1.3 Estándares de calidad de evaluación de competencias

2. HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

2.1 Autoevaluación de competencias: Hoja de balance competencial

2.2 Evaluación de competencias en Educación, Capacitación Profesional y Asesoramiento de los profesores de FP, formadores, asesores

2.2.1 Herramienta de Evaluación Básica "Identificación de la competencia"

2.2.2 Aptitud para el trabajo I: mis fortalezas, mis intereses

2.2.3 Aptitud para el trabajo II: orientación de la carrera

2.3 Evaluación de las competencias por otros

2.3.1 Evaluación por profesionales de FP, profesores, orientadores

2.3.2 Evaluación por compañeros

2.4 Ejercicios prácticos para la evaluación de competencias

3. CONCLUSIÓN

Participante en el proyecto "Flow", una formación para jóvenes que buscan empleo en Alemania:
Nombre: *Marco T.*
País de residencia: *Alemania*
Edad: *21*
Marco nació en Bad Waldsee, una ciudad cerca del Lago Constanza en el Sur de Alemania. Fue a la escuela y consiguió su Certificado de Educación Secundaria (CSE). Mientras iba a la escuela no tuvo el apoyo de nadie. Tuvo muchas discusiones con su familia, especialmente con su madre. Fue delincuente; robaba coches. Como resultado de sus acciones, tuvo que estar en internamiento de menores durante un tiempo. Ahora, a la edad de 21 años, vive en Reutlingen y es miembro activo de FLOW, un proyecto que apoya a los adolescentes. Marco asiste diariamente a clases nocturnas para conseguir su Certificado General de Educación Secundaria (GCSE). Después le encantaría convertirse en un mecánico industrial, electromecánico o mecánico especialista en vehículos.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO MÍNIMO 45 MIN	RECURSOS
1 INTRODUCCIÓN	**INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE EL TEMA** **DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS** **ESTÁNDARES DE CALIDAD**	Presentación, debate <u>Instrucciones para el formador:</u> 1) Preguntar a los participantes sobre sus expectativas y necesidades 2) Dar una visión general de los cuatro enfoques de la evaluación de competencias en este curso de formación 3) Debate sobre la definición de "Competencia" (ver 1.2) y la necesidad de estándares de calidad (como en 1.3) 4) Debate / trabajo en grupo: * la evaluación de la competencia sirve para … (ver 1.3) * el objetivo de la evaluación de la competencia es… (ver 1.3) 5) Desarrollar / describir el gráfico "capacidad para actuar" (ver 1.3)	5 min 5 min 10-15 min 20 min 5-10 min	✓ Copia impresa del Manual de formación ImPrO-F ✓ Proyector ✓ atril / pizarra
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 1	**CONOCIMIENTO** • Tiene un conocimiento básico del tema. • Conoce las definiciones relevantes del tema. • Está capacitado para describir la importancia de los estándares de calidad para la evaluación de la competencia.	**HABILIDADES** • Puede dar una introducción al tema. • Puede definir los términos relevantes. • Comprende que los estándares de calidad son necesarios.	**COMPETENCIAS** • Es capaz de aplicar su conocimiento sobre el contenido mientras enseña. • Puede decidir qué información sobre las competencias se necesita. • Puede implementar estándares de calidad en su trabajo.	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	**CONTENIDO**	**MÉTODOS / HERRAMIENTAS**	**TIEMPO 1 H 50 MIN**	**RECURSOS**
2 HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA	**TRES CLASES DIFERENTES DE HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN:** • **CUESTIONARIOS** • **HOJAS DE TRABAJO** • **EJERCICIOS PRÁCTICOS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS**	Presentación, antecedentes, presentación de la herramienta, debate sobre ventajas/desventajas, posibles aplicaciones Instrucciones para el formador: 1) Debatir los diferentes métodos de auto-evaluación, evaluación en grupo/curso y evaluación por otros – ventajas, desventajas 2) Presentar 2.1 Hoja de balance competencial: * Composición; diferentes ejercicios y hojas de trabajo de la herramienta, posibilidades de evaluación, si procede: aconsejar a los participantes que analicen los ejercicios en grupos de trabajo * Opciones de debate, ventajas y desventajas de la herramienta 3) Presentar 2.2 Evaluación en Preparación y Asesoramiento: * Presentar/explicar las tres herramientas: - 2.2.1 Herramienta de Evaluación Básica "Identificación de la competencia" - 2.2.2 Apto para el trabajo I: mis puntos Fuertes, mis intereses - 2.2.3 Apto para el trabajo II: mi horario de orientación profesional * Asesorar a los participantes a ver / probar todas las herramientas (en función del tamaño del grupo de	10-15 min 25-30 min 15 min	✓ Copia impresa del Manual de preparación ImPrO-F ✓ proyector ✓ pizarra / atril ✓ Folletos con herramientas para evaluación de competencias (copias de ejercicios, cuestionarios, etc.)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

		trabajo) en un período de tiempo determinado		
		4) Presentar 2.3 Evaluación por los profesores de FP, formadores, orientadores y evaluación por compañeros (herramienta 2.3.1 y 2.3.2)	30 min	
		5) Presentar ejemplo(s) de ejercicios prácticos para evaluación de competencias (2.4)	10 min	
		6) Debate con todos los participantes: * experiencias con herramienta(s), qué te gustó, qué no te ha gustado, ventajas / desventajas	10 min	
		* ¿Qué instrucciones necesitarían los estudiantes para ser capaces de trabajar con esas herramientas y cómo de extensas deberían de ser?	15 min	
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 2	**CONOCIMIENTO** • Conoce diferentes herramientas para evaluación de la competencia en diferentes niveles y necesidades. • Está capacitado para recordar los antecedentes de las herramientas. • Conoce cómo apoyar a los estudiantes con la evaluación de la competencia.	**HABILIDADES** • Puede distinguir diferentes tipos de herramientas de evaluación y conoce sus ventajas. • Está capacitado para impartir conocimientos teóricos. • Posee conocimiento práctico sobre las herramientas después de probarlas.	**COMPETENCIAS** • Está capacitado para solicitar herramientas de evaluación. • Puede apoyar a los adolescentes con su conocimiento práctico. • Puede decidir qué herramienta es más apropiada para apoyar a sus estudiantes en las circunstancias dadas.	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 2.- "Evaluación de competencias"

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN

Con el fin de apoyar a los jóvenes en su búsqueda de un empleo adecuado, a los profesores, mentores y asesores de formación profesional les será útil no sólo hablar sobre la carrera, deseos e ideas de sus alumnos, sino también explorar sus competencias personales y laborales. Al hacer esto, los adolescentes pueden descubrir puntos fuertes y competencias en los que nunca habían pensado antes desde una perspectiva relacionada con el trabajo. La identificación de las competencias es útil para aumentar la confianza y autoestima y en sí mismo.

"*Equipo de formación Ttg*" es una organización no gubernamental para la educación con empleados que trabajan como formadores de FP, profesores y mentores. Además, desarrolla varios cursos de formación para adolescentes en busca de orientación profesional. Es por eso que nuestros módulos 2 y 3 tienen un enfoque práctico. Los principales resultados obtenidos de la ejecución de los anteriores proyectos europeos "*Competence Coach*" y "*OPTIMA*" han sido incorporados al proyecto ImPrO-F.

Es esencial para este trabajo tener un punto de vista sensible y respetuoso con los adolescentes. El objetivo es apoyar a los jóvenes para que puedan participar activamente en la creación de su propio futuro.

El material recopilado, especialmente los ejercicios y herramientas del módulo 2 se pueden utilizar en formación continua y asesoramiento.

1.1 Descripción general

La evaluación de competencias puede realizarse de diferentes formas, el material del presente curso presenta cuatro enfoques distintos:

- Posibilidades de autoevaluación para los jóvenes que buscan empleo.
- Evaluación de competencias de los jóvenes demandantes de empleo en materia de formación profesional, educación y asesoramiento (trabajo en equipo).
- Evaluación de competencias por otros: profesionales de FP, profesores, orientadores y compañeros (es decir, personas de la misma edad, por ejemplo amigos).
- Ejercicios prácticos para la evaluación de competencias.

El material incluye una o varias herramientas para cada enfoque, cuales pueden ser utilizadas para evaluar las competencias de los jóvenes. La sección sobre el método de autoevaluación presenta la herramienta Balance de Competencia (2.1), que los jóvenes pueden utilizar para trabajar de forma independiente. Además de un cuestionario (2.2.1) en relación con el método de la competencia, la competencia personal y social, los ejercicios de herramienta (2.2.2) y el calendario para la orientación profesional (2.2.3) están diseñados para sesiones de formación, cuyo objetivo es identificar las competencias.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Mediante el uso del cuestionario 2.3.1, los profesionales de FP, profesores y formadores pueden evaluar las competencias de los jóvenes demandantes de empleo. Por último, mediante el uso del cuestionario 2.3.2, los adolescentes pueden acercarse a un buen amigo y pedirle evaluar sus competencias laborales. Luego, con el fin de introducir otra forma de evaluación de la competencia, se presentan algunos ejercicios prácticos.

1.2 Definición de términos

El primer objetivo es encontrar una definición común de los términos utilizados y definir el contexto. Para ello, se hará referencia al módulo "Identificación de Competencia", que figura en el manual de formación del proyecto Leonardo da Vinci transferencia de innovación "Formador de Competencia" (2008 - 2010).

Hay multitud de definiciones de competencias en la literatura relacionadas con el tema; por lo tanto, tiene sentido definir de antemano lo que significan estos términos en el presente proyecto con el fin de tener una comprensión común.

En el glosario realizado al inicio del proyecto ImPrO-F, el consorcio de socios, define la competencia como:

> La capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje de manera adecuada en un contexto definido (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional).
>
> Una competencia es más que conocimientos o habilidades, se trata de la capacidad para cumplir con las demandas complejas, aprovechando y movilizando recursos psicosociales (incluyendo habilidades y actitudes) en un contexto particular. Por ejemplo, la capacidad de comunicarse de manera efectiva es una competencia para aprovechar los conocimientos del lenguaje de un individuo, las habilidades prácticas y las actitudes hacia las personas con quienes él o ella se están comunicando.

Por competencias, los socios del proyecto se refieren a la capacidad de una persona para llevar a cabo de forma independiente las acciones que se adapten a una dada situación. Esto significa que el foco no está en lo que la persona sabe, siente, piensa o considera como normal, sino en la forma en que él o ella aplica este conocimiento, emociones, actitudes, impulsos y normas (www.good-practice.de/2925.php).

Ser competente permite a la persona alcanzar objetivos aprovechando sus experiencias, capacidades y conocimientos y hacer frente a situaciones (Hutter 2004). La evaluación de la competencia también se centra en las llamadas "habilidades sociales" o "competencia social", tales como habilidades de comunicación, creatividad, espíritu de equipo, gestión del tiempo, etc.

Existe una distinción entre las competencias y las calificaciones. Si bien las competencias describen cómo se utilizan las habilidades adquiridas formal e informalmente en situaciones concretas, las calificaciones son el resultado de procesos de aprendizaje definidos formalmente si se alcanzaron los estándares de aprendizaje involucrados. (Fietz et al. 2006).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

El aprendizaje formal, que normalmente se puede encontrar en las instituciones de enseñanza y que concluye con la adquisición de un certificado oficial, es elegido por el alumno. Lo mismo sirve para el aprendizaje no formal que tiene lugar en la educación de adultos, pero sin certificado oficial al final del ciclo formativo. El aprendizaje informal, por el contrario es, en la mayor parte de casos, no intencionado y se lleva a cabo en todas partes. No sigue una estructura estricta y no sirve al propósito de adquirir un certificado oficial. (http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_en.html, Fietz et al. 2006)

Competencia como resultado del aprendizaje:

Un término más general para describir el fruto de un proceso de aprendizaje es el resultado del aprendizaje. En él se resumen los conocimientos, habilidades y competencias que un alumno ha adquirido. En este contexto, el conocimiento se define como los hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio. Las habilidades están relacionadas con la capacidad de aplicar los conocimientos a fin de hacer frente a las tareas y se subdividen en las habilidades cognitivas y prácticas. La competencia es la capacidad de utilizar los conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en el trabajo o mientras se estudia. Dos términos relacionados son la responsabilidad y la autonomía (Kuessner and Polk, 2011)

1.3 Estándares de calidad y evaluación de competencias

La identificación de la competencia incluye arreglos pedagógicos dirigidos a los jóvenes que están inmersos en la transición entre la escuela y el trabajo y se les da la oportunidad de identificar sus competencias a sí mismos y mostrarlos a los observadores externos, como por ejemplo, formadores de FP y orientadores. Los resultados de la identificación de competencias constituyen la base para el desarrollo de competencias más específicas en el marco de las medidas de apoyo individuales.

Aparte de los resultados de la observación directa, las conclusiones sobre las competencias existentes se pueden extraer, por ejemplo, por medio de la autoreflexión y autoevaluación o por medio de la auto-caracterización o la caracterización de los demás (www.good-practice.de/2925.php).

La definición de competencias durante la fase de búsqueda de trabajo sirve para:

- Evaluar competencias
- Identificar fortalezas
- Aplicar habilidades
- Mostrar nuevas perspectivas

El objetivo es motivar al adolescente en búsqueda de trabajo: en lugar de señalar los puntos débiles y las deficiencias, se identifican las fortalezas y se desarrollan posteriormente. El apoyo pedagógico debería empezar siempre desde las capacidades y competencias existentes. Además, el análisis debe centrarse en cómo se utilizan estas

habilidades y competencias. Con el tiempo, los objetivos de la evaluación de la competencia deben establecerlos los asesores sobre las competencias existentes para mejorar la confianza en sí mismos de los participantes. (Bylinski 2008)

A pesar de la variedad de métodos utilizados para la evaluación de competencias en Europa debido a circunstancias locales, hay algunas similitudes en los requisitos para todos ellos:

Estándares de calidad para la identificación de las competencias de personas involucradas en la transición entre la escuela y el trabajo

Las herramientas y los procedimientos deben tener recursos y estructuras orientadas a los procesos y seguir los principios pedagógicos básicos como orientación hacia el individuo, gestión de la diversidad, importancia para el entorno de vida y de trabajo, enfoque de las competencias y principio de transparencia. Deben ser adaptables a diferentes grupos destinatarios y situaciones. Los requisitos generales para cualquier contexto son personal cualificado, situación apropiada para la observación, evaluación por diferentes criterios y documentación escrita (Druckey 2007).

Para mejorar la objetividad, los asesores deben ser conscientes del impacto de su percepción subjetiva que puede influir en los resultados de la evaluación. Por otra parte, siempre que sea posible, los procedimientos de evaluación deben ser realizados por varios formadores supervisándose entre sí. Después de la evaluación debe existir la posibilidad de realizar comentarios sobre el proceso. Además, todos los procedimientos y los resultados deben ser documentados por escrito - el verdadero producto de la evaluación. (Bylinski 2008). Para una mayor transparencia, los adolescentes deben ser informados acerca de los procedimientos y su propósito con antelación.

En resumen, los procedimientos de evaluación deben cumplir con los criterios de calidad: objetividad, fiabilidad y validez:

- Objetividad: las distorsiones personales y los efectos externos deben reducirse al mínimo mediante el establecimiento de reglas para llevar a cabo, evaluar e interpretar el procedimiento de la evaluación.
- Fiabilidad: la precisión de la evaluación puede ser mejorada a través de repeticiones o la comparación de mediciones independientes.
- Validez: el procedimiento de evaluación sólo debe valorar aquellas competencias que estaban previstas. (Hutter 2004)

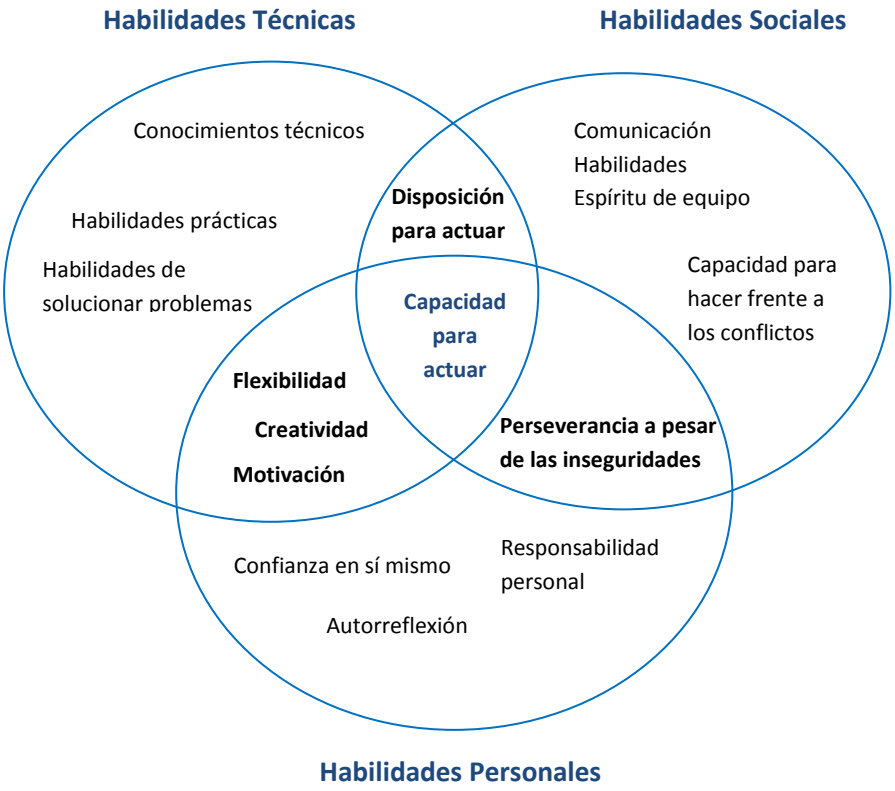
1.4 Gráfico "Capacidad de acción"

Para ser capaces de buscar un trabajo adecuado, los adolescentes necesitan llegar a ser activos por sí mismos gradualmente. Una de las competencias requeridas para la propia activación es la capacidad para actuar. Aquí los formadores de FP, profesores y orientadores pueden apoyar a los jóvenes en su camino, proporcionándoles orientación y mentoring.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

La competencia principal "capacidad de acción" consiste en una diversidad de componentes (Projekt BOBB (2007) Kompetenzen beobachten und reflektieren):



La vida laboral es muy exigente y requiere de los adolescentes, en búsqueda de orientación profesional, tener habilidades técnicas, sociales y personales. Los métodos presentados en este manual de formación se centrarán principalmente en la evaluación de habilidades y competencias sociales y personales.

El proyecto ImPrO-F tiene como objetivo ofrecer un enfoque holístico. Los alumnos no son sólo estudiantes (en sentido estricto) sino también hijos, compañeros, amigos y mucho más. Ellos son parte del sistema, como las familias, clases y grupos de compañeros. Llevan consigo no sólo la esperanza, el miedo, las expectativas, la ignorancia, la resignación, la ira, sino también muchas habilidades y competencias de las que podrían no ser conscientes.

Los adolescentes en riesgo de exclusión social, en particular, pueden estar impedidos por barreras - Barreras debido a que no terminaron con éxito la escuela o debido a una educación inadecuada, las barreras del idioma, las barreras en las mentes de otras personas, por ejemplo, los empleadores, tal vez incluso las barreras en sus mentes cuando se juzgan a sí mismos.

Los profesionales de FP, profesores y orientadores que trabajan con jóvenes que buscan empleo deberían

- Ver / darse cuenta de las fortalezas de sus estudiantes e impulsar estas fortalezas.
- Nombrar estas fortalezas y al hacerlo, motivar a los adolescentes.

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

- Ayudar a los adolescentes en su transición a menudo difícil y agotadora de la escuela a la vida laboral - teniendo en cuenta las demandas y los rápidos cambios que sufre el mercado laboral.
- Ayudar para superar todo tipo de barreras que restringen a los jóvenes que tratan de entrar en el mundo laboral
- Apoyar la búsqueda de una carrera profesional adecuada, realista y satisfactoria

Este manual para formadores de FP, profesores y orientadores tiene como objetivo contribuir a la construcción de la capacidad para hacer frente a estas tareas.

UNIDAD 2: HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA

Este manual tiene la intención de ofrecer varias herramientas de evaluación para que los profesionales de FP puedan elegir para diferentes necesidades y diferentes grupos de estudiantes. La Unidad 2 presenta algunos antecedentes acerca de cómo utilizar y aplicar las diferentes herramientas de evaluación, así como una serie de cuestionarios y ejercicios.

Las herramientas de evaluación para 2.2 Educación, Capacitación Profesional y Asesoramiento – Cuestionario 2.2.1 y las hojas de trabajo para ejercicios 2.2.2 y 2.2.3 se adjuntan al final del módulo. La herramienta para la autoevaluación 2.1 Hoja de Balance de Competencias y los cuestionarios para 2.3 Evaluación para Profesionales de FP y compañeros (2.3.1 y 2.3.2) pueden ser descargadas de la página web de ImPrO-F, www.impro-f.eu.

2.1 Autoevaluación de la competencia: Hoja de balance de la competencia

La hoja de balance de la competencia es una aportación del proyecto *LdV TOI* "Formador de competencia". Se pide una autoevaluación de las competencias clave como, por ejemplo, la flexibilidad y la capacidad de trabajar en equipo.

Como la herramienta original (Competence Balance Sheet NRW by G.I.B. NRW Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH -2003) era para los adultos que buscan una nueva orientación profesional, el balance de situación de competencia en este manual se ha adaptado ligeramente a las necesidades, el entorno y el lenguaje de los adolescentes y jóvenes del grupo objetivo del curso.

El balance contiene varios apartados, es muy amplio y también puede ser muy exigente y ambicioso; algunos estudiantes serán capaces de trabajar con esta herramienta por sí mismos, para otros puede ser más beneficioso si lo usan en clase y obtienen la ayuda de un profesional de FP. Para la continuación del trabajo con los resultados del balance, sin embargo, la evaluación debería tener lugar en grupo con apoyo de un orientador.

Opciones para el trabajo futuro con los resultados (todos los ejercicios incluidos en la herramienta):

- Realizar una comprobación rápida para dar una breve descripción de las preferencias personales y comportamientos

- Hacer la evaluación mientras se añaden puntos de la lista de verificación de competencia
- Reflexionar y anotar: ¿cómo demuestro mis fortalezas y habilidades?
- Rellenar la hoja de balance y discutir
- Examinar los resultados de la hoja de trabajo ¿Cómo se puede continuar?
- Rellenar y discutir (si procede) el "Plan de Acción"

Encontrará la Hoja de Balance de Competencia en www.impro-f.eu

2.2 Evaluación de Competencia en la Formación y Asesoramiento por Profesores de FP, Formadores, Asesores

Los métodos descritos a continuación y las hojas de trabajo se pueden utilizar en cursos de orientación profesional con jóvenes que están en la fase de transición entre la escuela y el trabajo. Están especialmente diseñados para el trabajo (y asesoramiento) en grupos. Sin embargo, después de algunas modificaciones, pueden ser utilizados en gran medida para la orientación individual.

Un requisito previo, sin embargo, es que el grupo ha definido las competencias y discutido o elaborado los diferentes tipos de competencias existentes y su importancia para la elección de la carrera profesional (Ref. 1.2 definiciones). Asimismo, sería útil contar con que los jóvenes autoevalúen sus competencias de antemano, por lo que ya se habrá pensado un poco en el tema y se estará un poco más familiarizado con él.

2.2.1 Herramienta de Evaluación Básica "Identificación de la Competencia"

La herramienta 2.2.1 "Identificación de la Competencia" es más bien un breve cuestionario en un lenguaje sencillo para ser utilizado en la capacitación de la formación profesional y asesoramiento. Consiste en tres partes, los estudiantes pueden valorar su método competencial, la competencia social y la competencia personal, marcando la opción que piensan les convenga mejor. Las opciones son: Soy muy bueno en eso; Soy bueno en eso; No soy muy bueno / no siempre bueno en eso; Yo no puedo hacerlo; No puedo decir nada al respecto / no sé. Antes que los estudiantes cumplimenten el cuestionario, el formador / profesor de FP o asesor puede pasar las posibles respuestas en clase y, si es necesario, dar explicaciones.

<u>Opciones para el trabajo futuro con los resultados:</u>

Después de las tres casillas de evaluación, hay una serie de preguntas que los jóvenes pueden utilizar para obtener una primera evaluación, aproximada de su valoración (véase la hoja 2.2.1, segunda página). Las preguntas tienen el propósito de hacerles pensar acerca de cómo se sintieron cuando marcaron las casillas correspondientes: qué puntos fueron fáciles de calificar, qué no fueron, qué le ha sorprendido / molestado, de qué cosas se enteraron que podrían ser importantes para su orientación profesional, etc.
Al pensar y responder a estas preguntas, los estudiantes pueden obtener impulsos que les hacen reflexionar para el debate posterior de sus resultados con el formador / profesor de FP, el asesor o el grupo de sus compañeros de curso.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

La Hoja de Trabajo 2.2.1 Herramienta de evaluación básica "Identificación de la Competencia" se adjunta al módulo.

2.2.2 Ejercicio: Aptitudes para el Trabajo I - mis puntos fuertes, mis intereses

El concepto básico del método fue tomado originalmente de la recopilación de material de enseñanza para la trayectoria profesional presentada en www.europa-beruf.de, un sitio web especialmente diseñado por la Oficina de Trabajo de Alemania para los adolescentes en búsqueda de orientación profesional. El objetivo de este ejercicio es alentar a los adolescentes que están en el proceso de elección de una carrera para hacer frente a sus habilidades y competencias, especialmente las adquiridas de manera informal o no formal. La tarea para ellos es pensar en cómo pueden utilizar sus habilidades y competencias para la búsqueda de una carrera profesional.

Instrucciones para los profesionales de FP:
Distribuya la hoja de trabajo: "2.2.2 ¿Cuáles son sus puntos fuertes e intereses?" para cada alumno y explique la idea de la herramienta, como se describe en la hoja de trabajo. Los próximos pasos:

1) Los estudiantes tienen cierto período de tiempo para pensar en cuáles son sus intereses y qué características y puntos fuertes personales se pueden derivar de ellos (véase el ejemplo en la hoja de trabajo).
2) Como paso siguiente se les aconseja trabajar en qué habilidades profesionales pertinentes se pueden derivar de estas fortalezas.
3) Al final, a los estudiantes se les debe pedir que piensen si (algunas de) estas competencias coinciden con las necesidades de las profesiones que les interesan. El trabajo en grupo puede ser útil, por ejemplo, en un debate acerca de los resultados al final del ejercicio.
4) Los resultados se pueden presentar individual o colectivamente o visualizar de acuerdo con el tipo de grupo (y el tiempo disponible).

(www.planet-beruf.de: Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ ueber_Staerken_und_Interessen_1)

La Hoja de trabajo "2.2.2 Ejercicio: Apto para el Trabajo I – mis Puntos Fuertes, mis Intereses" se adjunta al módulo.

Ejercicio Aptitudes para el Trabajo II: Programa de Orientación Profesional

La idea básica de esta herramienta está sacada también de www.planet-beruf.de y ha sido adaptada a las necesidades del presente manual. El ejercicio está diseñado para cursos, seminarios, etc., cuyo objetivo es ayudar a los estudiantes y participantes a encontrar una trayectoria profesional. Antes de realizar el presente ejercicio, será útil si los jóvenes demandantes de empleo ya se han ocupado de sus intereses (relacionados con el trabajo) y los puntos fuertes, por ejemplo mediante el uso de las herramientas para la auto-evaluación de las competencias (véase 2.1) y el ejercicio "Mis puntos fuertes e intereses" (2.2.1).

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Objetivos:

- Los estudiantes deben obtener una visión general de sus objetivos y del orden cronológico de las acciones a alcanzar durante la fase de orientación para una carrera profesional.
- Deben aprender que la elección de la carrera es un proceso.
- Los alumnos llevan a cabo su propio "Programa de Orientación de Carrera" y reflexionan sobre el proceso de elección de su carrera.

Instrucciones para formadores / profesores de FP:

1. Recopilación de ideas

Los estudiantes en pequeños grupos recopilan sus ideas y comentarios sobre la pregunta "¿Qué espera aprender sobre la orientación profesional en este curso?". Deben realizar un intercambio de ideas sin tener que considerar aspectos como el orden cronológico, etc. Deben anotar las ideas más importantes en las tarjetas de memo. Por último, los resultados se presentan a todo el grupo. Ejemplos de posibles resultados: Información sobre profesiones, formación práctica, entrevistas de trabajo, escribir solicitudes, visitas a empresas.

2. Agrupación:

Ahora, las tarjetas están ordenadas por contenido y asignadas a las siguientes preguntas (si es necesario con la ayuda del orientador de FP):

¿Con qué puedo empezar?

¿Qué dirección tomo?, ¿Cuál es mi destino?

¿Qué puedo hacer por mí mismo?

¿Qué apoyo necesito?

(Idea: Para una mejor visualización en el atril, pared, etc. usar tarjetas más grandes para anotar las preguntas y más pequeñas para poner las ideas de los participantes)

3. Cronología:

Los participantes se reparten en una gran línea de tiempo en blanco (por ejemplo, hoja rectangular para el atril que cubra la duración del curso, estructurado en términos de semana - ver hoja de trabajo 2.2.2 Cronograma ejemplo) en forma de un gráfico.

Esta hoja se utiliza para presentar los resultados recopilados del ejercicio; puede ser colgado en la pared para una mejor visualización. Ahora, los eventos se asignan a las marcas en esta cronología (trabajo en pequeños grupos y / o debate con todo el grupo - de ser necesario con el apoyo del formador).

Al final, en la cronología, los estudiantes pueden leer lo que pasa cronológicamente en el camino de búsqueda de una carrera profesional (por ejemplo, la primera recopilación de

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

información sobre las áreas ocupacionales, a continuación, la reflexión sobre los puntos fuertes e intereses personales, la identificación de las competencias relacionadas con el trabajo, después la producción de un CV y cartas de presentación, a continuación, escribir las solicitudes para encontrar una estancia de formación práctica, etc.) – **el Programa de Orientación de Carreras**.

Además, cada participante debe recibir su propio calendario (formato A4) para cumplimentar con su horario individual. Obviamente, este plan no debe ser visto como unas instrucciones fijas a seguir, sino como una estructura flexible que puede y va a cambiar en el proceso de orientación profesional. Por otra parte, la estructura de las marcas del cronograma y su contenido deben ser vistos como ejemplos y se pueden adaptar a cualquier curso o clase determinada. (www.planet-beruf.de: 14_BW_UI_Berufswahlfahrplan_AB)

Para un ejemplo de hoja de trabajo, ver "2.2.3 horario" adjunto al módulo.

2. 3 Evaluación de la competencia por otros

Una tercera opción de evaluación en el marco del curso de formación en el proyecto ImPrO-F la proporcionan dos cuestionarios para la evaluación por otros.

El objetivo de este tipo de evaluación es familiarizar a los jóvenes demandantes de empleo con una perspectiva adicional y animarles a utilizarla por sí mismos: la visión desde el exterior. ¿Cómo los demás les perciben a ellos y a sus competencias (relacionadas con el trabajo)?.

La versión larga puede ser utilizada por formadores de formación profesional y asesores para realizar las evaluaciones. Las competencias evaluadas aquí son más bien de carácter técnico como la lectura y la escritura o, por ejemplo, competencias matemáticas básicas y económicas.

La versión más corta del cuestionario está destinada a ser usada por los propios jóvenes.

2.3.1 Evaluación por los formadores, profesores y asesores de FP

Un formador o asesor de FP puede usar este cuestionario para evaluar las competencias profesionales pertinentes de un estudiante, por ejemplo, antes o después de una entrevista.

Por un lado, el estudiante puede ser objeto de una evaluación de sus conocimientos y habilidades básicas de carácter lingüístico, matemático y económico y, por otro, de sus habilidades sociales.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Otra opción es que los adolescentes motivados que el formador les considere capaces de evaluar las habilidades mencionadas utilicen el cuestionario de auto-evaluación (tal vez en la preparación para una entrevista de asesoramiento).

2.3.2 Evaluación por los compañeros

Los jóvenes que buscan empleo pueden pedir a sus compañeros, por ejemplo, compañeros de clase o amigos, que rellenen este cuestionario. Pueden utilizarlo para evaluar las capacidades (laborales) de cada uno y hacer comentarios.
Las declaraciones contenidas en el cuestionario se refieren a las competencias profesionales pertinentes y a las áreas que los jóvenes que se conocen bastante bien pueden evaluar con eficacia, tales como habilidades de gestión de conflictos, autoorganización y sentido de responsabilidad.

Instrucciones para formadores / profesores de FP:

La herramienta puede ser utilizada por estudiantes y compañeros de curso para evaluarse entre sí o por adolescentes que quieran pedirle a un amigo, etc., que marque las casillas del cuestionario para ellos.

Tiene sentido usarlo en grupos en los que los estudiantes confían entre sí, han estado juntos durante mucho tiempo y, por lo tanto, se conocen bastante bien. Las condiciones para el uso del cuestionario y para la obtención de resultados significativos son, básicamente, que los estudiantes estén motivados para hacerlo y dispuestos a responder a las preguntas de forma seria.

Opciones para progresar con los resultados / evaluación:

Cuando se utiliza en el contexto del aula, el apoyo y la supervisión de un orientador o profesor de FP podrían ser útiles para obtener una evaluación más completa. Por otra parte, seguido de una introducción, el cuestionario podría ser utilizado como un ejercicio en las sesiones de formación y asesoramiento. Los adolescentes que quieran evaluar los elementos del cuestionario por sí mismos, también pueden utilizarlo para autoevaluación.

El sistema de crédito al final del cuestionario está diseñado para ayudar con la calificación de la evaluación (véase la herramienta 2.3.2).

Los cuestionarios 2.3.1 y 2.3.2 se encuentran en www.impro-f.eu , área "*productos*".

2.4 Ejercicios prácticos para la evaluación de la competencia

Todos los ejercicios y herramientas desde el 2.1 al 2.3 se basan en el trabajo con los cuestionarios. Los formadores de FP que quieran diversificar y trabajar de manera más práctica pueden variar el uso de los ejercicios. Por ejemplo, se pueden utilizar los cuestionarios como una especie de guía para una entrevista mediante la lectura de las preguntas, afirmaciones en voz alta y luego debatir sobre las respuestas con el

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

adolescente. O pueden dibujar los diversos "íconos" en las cartulinas, y en lugar de completar las hojas de trabajo con lápiz y papel, el joven puede elegir el "ícono" adecuado al responder.
Naturalmente, existen varias posibilidades para evaluar las competencias sin lápiz y papel, por ejemplo, los orientadores pueden realizar actividades en interior o al aire libre, juegos y ejercicios.

La orientación como ejemplo de un ejercicio práctico

Requisito: Se requiere un clima de confianza mutua.

Escenario (en interior o al aire libre):

Después de separar todo el grupo en parejas, una persona de cada par estará con los ojos vendados. El otro desempeña el papel de "guía": él o ella tiene que guiar a su compañero sin chocar con alguno de las otras parejas o de cualquier otro tipo de obstáculo.

A ambos compañeros se les permite hablar y el guía puede utilizar sus manos para guiar a la pareja en la dirección correcta, por ejemplo, colocando una mano sobre el hombro de la pareja. Después de un tiempo, todos los compañeros cambian sus papeles (guía y persona "ciega").

El formador (profesor, orientador) explica el ejercicio al principio, y luego él o ella observa silenciosamente e interfiere sólo si es necesario. Al final del ejercicio todo el grupo se reúne para interrogar, criticar, intercambiar experiencias y evaluar, si procede.

Variación:
La "guía" lleva a la persona con los ojos vendados a un objeto específico, por ejemplo, a una ventana, el marco de una puerta, etc. o fuera a un determinado árbol. La persona con los ojos vendados toca / explora el artículo con ambas manos con el fin de percibir y ser capaz de reconocerlo.

Variación en relación con la demanda:
Cuatro (o más) estudiantes tienen los ojos vendados y se les pide que sostengan una cuerda. Luego reciben la instrucción de construir un cuadrado (o un triángulo, etc.) con la cuerda. Se les permite hablar y discutir.

Variación relativa a las funciones:
Asimismo, algunos estudiantes son designados como observadores que no deben hablar mientras los demás caminan alrededor / tratan de construir un cuadrado. Después, se ocuparán de reflexionar sobre sus impresiones.

En este ejercicio los adolescentes tienen la posibilidad de desarrollar muchas competencias, como por ejemplo habilidades de comunicación, liderazgo y capacidades organizativas, flexibilidad, habilidad para dar y recibir críticas y gestionar conflictos. Pueden tener que dar / seguir instrucciones, actuar como parte de un equipo, retomar la responsabilidad, mostrar confianza en sí mismos y confiar en alguien.

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD 3: CONCLUSIÓN

Los cuestionarios y ejercicios presentados en este manual están diseñados para incentivar a los adolescentes en su búsqueda de orientación profesional y animarles a pensar sobre las competencias relevantes que podrían tener profesionalmente. Para obtener mejores resultados y planificación de los próximos pasos, se considera esencial una entrevista posterior de asesoramiento con personal cualificado. Después de trabajar con las (auto) herramientas de evaluación de forma individual o en grupo, los estudiantes pueden intercambiar sus experiencias y los resultados con su formador u orientador de FP. Por ejemplo, podrían hablar sobre cómo pueden usar los resultados para planificar los próximos pasos en el proceso de orientación profesional.

Al identificar sus competencias, los jóvenes que tratan de encontrar un camino profesional y perspectivas futuras de empleo pueden motivarse positivamente. Aprenden que poseen competencias adquiridas de manera informal; sobre todo, puede ser enriquecedor para los adolescentes que finalizaron una difícil etapa escolar y no adquirieron muchas competencias formales. El análisis de competencias ayuda a los jóvenes a descubrir nuevos potenciales y les fortalece para su trayectoria posterior. Reciben reconocimiento que puede permitirles dar ese paso potencialmente agotador a la vida laboral.

Con el fin de obtener una visión completa del potencial y de las competencias de una persona no es suficiente centrarse sólo en las competencias relacionadas con el trabajo. Los métodos de análisis deben seguir un enfoque integral que tenga en cuenta todos los tipos de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas.

Por otra parte, los profesionales de FP y los mentores deben tener siempre en cuenta los antecedentes del grupo objetivo de este curso de formación, los adolescentes en búsqueda de orientación profesional, en particular, aquellos en riesgo de exclusión social. ¿Qué opciones y posibilidades tienen? ¿Qué pueden cambiar estos jóvenes por su cuenta? ¿Qué tipo de apoyo puede ayudar a la mayoría?

Y ¿qué barreras existen para ellos? ¿Cómo pueden superarlas? ¿Qué necesitan para superar los distintos tipos de barreras?; barreras como una educación inadecuada, barreras en la mente de otras personas, barreras en sus propias mentes cuando se juzgan a sí mismos…

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- ✓ Bundesagentur für Arbeit (2009): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Nürnberg.
- ✓ Bylinskyi, Ursula (2008): Kompetenzen feststellen – Kompetenzen entwickeln: Verfahren und Qualitätsstandards. BWP 3/2008, Bonn.
- ✓ Fietz, Gabriele et al. (2006): Promoting Visibility of Competences – The EXEMPLO Toolkit for SMEs. Impuls 25. NA beim BIBB, Bonn.
- ✓ G.I.B. NRW Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (2003): Kompetenzbilanz NRW, Bottrop.
- ✓ Hutter, Jörg (2004): Verfahren zur Kompetenzfeststellung junger Menschen (Expertise). Bundesinstitut für Berufsbildung. Good Practice Center Benachteiligtenförderung. Bonn.
- ✓ Kuessner, Karin and Polk, Annett (2011): Geographical Mobility in Vocational Education and Training: Guidelines for Describing Units of Learning Outcomes by National Contact Point ECVET National Agency "Education for Europe" at the Federal Institute for Vocational Training, Bonn.
- ✓ Schrodin, Christine und Hörter, Elke (2007): Kompetenzen beobachten und reflektieren im Projekt Startpunkt Schule –BOBB Berufliche Orientierung: Bildungs- und Berufsbiografien entwickeln, Koblenz.

PÁGINAS WEB:

- ✓ http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_en.html
- ✓ www.good-practice.de/2925.php
- ✓ www.planet-beruf.de

2.2.1 Identificación de la competencia

En los cuadros de abajo encontrará afirmaciones sobre ciertas habilidades. Empezando por ellos usted puede evaluar sus fortalezas. Por favor, lea las frases de abajo y piense qué calificación (cuadros de la derecha) se aplica más a usted.

Son posibles las siguientes calificaciones:

5 eres muy bueno en eso
4 eres bueno en eso
3 no eres muy bueno / no siempre bueno en eso
2 no puedo hacerlo
1 no especificado – no puedo decir nada sobre ello / no sé

Comentario: aquí tú puedes añadir algo

1. Evaluación de competencias - Método competencial – Planificación, Organización, Estructuración, Técnicas de Trabajo, Presentación						
						COMENTARIO
Soy capaz de planificar el orden correcto en el que hacer mi trabajo / mis tareas.						
Sé que materiales y herramientas necesito para mi trabajo y me aseguro de que los tengo a mano.						
Entiendo cuáles son las prioridades de cada puesto de trabajo.						
Determino el orden más adecuado en el que hago los trabajos.						
Puedo transferir mis métodos de trabajo a otros puestos de trabajo.						
Soy capaz de visualizar los pasos necesarios para terminar un trabajo y el orden correcto en el que hacerlos.						
Sé donde obtener información necesaria y cómo utilizarla.						
Soy capaz de leer y entender diagramas y bocetos.						
Puedo imaginar cómo presentar los resultados de mi trabajo de manera escrita y hablada.						
Puedo presentar los resultados de mi trabajo a un grupo del que formo parte.						
Puedo presentar los resultados de mi trabajo utilizando una presentación de informática (por ejemplo PowerPoint).						

2. Evaluación de las competencias - Competencia Personal – Concentración, Diligencia, Fiabilidad, Destreza, Calidad del Trabajo, Iniciativa						
						COMENTARIO
Soy bueno para concentrarme en mis tareas.						
Soy atento y perseverante.						
Evito desperdiciar materiales cuando estoy haciendo un trabajo.						
Mantengo mi lugar de trabajo ordenado y limpio.						
Soy de confianza y mantengo lo que prometo						
Normalmente, soy puntual de modo que llego a la hora acordada						
Mantengo los compromisos hechos con otras personas.						
Puedo hacer frente a mi carga de trabajo diaria.						
Puedo tener presente lo que es importante.						
Comprendo instrucciones de trabajo habladas o escritas.						
Soy capaz de leer planos técnicos sencillos						
Soy bueno para resolver incluso las tareas más difíciles.						
Puedo hacer trabajos que requieren cierta destreza (motricidad fina).						
Sé que herramientas necesito para concluir diferentes trabajos y cómo usarlas.						
Hago mi trabajo lo suficientemente a fondo como para lograr resultados que estén bien						
Puedo trabajar por iniciativa propia y no siempre necesito que me digan lo que hay que hacer.						
Incluso en situaciones críticas, habitualmente no necesito ayuda.						
Creo que puedo evaluar de forma realista mi rendimiento (si es bueno o no).						

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

3. Evaluación de competencias – Competencia Social – Habilidad para hacer contactos fácilmente, capacidad para trabajar en equipo, capacidad de lidiar con el estrés, habilidades de gestión de conflictos, tolerancia						
						COMENTARIO
Me gusta hacer contactos con la gente.						
Soy capaz de decir lo que quiero y lo que necesito.						
Sé qué quiero decir a los demás y la manera de decirlo.						
Puedo criticar a los demás de una manera conveniente (crítica constructiva).						
Acepto que algunas personas no compartan mi opinión y se comporten de forma diferente a mí.						
Puedo admitir que cometa un error.						
Me gusta llevar tareas de supervisor en las que les diga a los demás lo que tienen que hacer.						
Soy un buen miembro de mi equipo y contribuyo a su éxito.						
Cuando el trabajo se hace estresante, puedo lidiar con ello.						
Es bueno para mí recibir comentarios críticos de los demás.						
Soy capaz de aceptar críticas.						
Puedo anticipar dificultades.						
Asumo la responsabilidad.						
Mantengo la calma cuando se trata de discusiones y conflictos y no me altero con facilidad.						
Puedo hacer sugerencias para encontrar una solución común.						
Puedo tratar con los demás de una manera razonablemente educada y amistosa.						
Tengo la mente abierta para nuevas ideas, incluso para cosas que son extrañas.						
Soy de mente abierta hacia otras personas.						

Evaluación

Al marcar las casillas de los tres cuadros anteriores habrá adquirido cierto conocimiento sobre sus competencias (relacionadas con el trabajo) desde una perspectiva más general.
Tal vez incluso empiece a pensar en cosas que nunca hubiera pensado antes desde una perspectiva relacionada con el trabajo.

Aquí hay algunas preguntas más para reflexionar:

¿Cómo fue para ti marcar las casillas? ¿Qué fue fácil, qué era difícil de responder?

¿De qué estás orgulloso? ¿Qué te gusta?

¿Qué podría ser útil a la hora de encontrar un trabajo / un aprendizaje?

¿Hubo algo que te haya sorprendido?

En cuanto a la búsqueda de empleo, ¿qué te gustaría cambiar? ¿Cómo te gustaría cambiarlo?

¿Qué puedes hacer por tu cuenta para cambiar? ¿A quién te gustaría ayudar?

¿Qué podría ser útil para ti?

¿Cuál podría ser el siguiente paso?

(Projekt BOBB (2007) Kompetenzen beobachten und reflektieren)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.2.2 Hoja de trabajo para ejercicio: Adaptarse al Trabajo I: mis fortalezas e intereses

¿Cuáles son tus fortalezas e Intereses?

Con el fin de ser capaz de ver qué tipo de trabajo puede adaptarse a usted, es importante que conozca sus puntos fuertes. Este ejercicio le ayudará a averiguar algo más acerca de sus fortalezas e intereses personales y registrar los resultados.

2.2.2_1 Tus Fortalezas

Comienza mirando lo que te gusta hacer y trata de averiguar qué fortalezas personales te sugieren. Escribe tus aficiones o cosas que quieres hacer en la columna de la izquierda. Para la columna de la derecha, piensa en qué habilidades tienes que tener para eso.

Mi afición/ Me gusta hacer esto:	**Soy bueno en eso porque sé cómo hacerlo / tengo esta característica:**
Por ejemplo, hacer películas en You Tube	conocimientos técnicos, ideas divertidas, paciencia, ambición para seguir trabajando en él hasta que se haya terminado, capacidad para trabajar en conjunto con otros
Organizar fiestas	organizar, estructurar, planificar, calcular

Los resultados que ha señalado en la columna de la derecha indican los puntos fuertes utilizados para las actividades que te gusta hacer. *Continúa en la siguiente página*
(Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ueber_Staerken_und_Interessen_1)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.2.2_2 Descubrir habilidades profesionalmente relevantes

Ahora, para la siguiente parte del ejercicio, piense en cuál de sus puntos fuertes que se muestran aquí, son necesarios en la vida laboral (ver también los resultados de sus cuestionarios de identificación de competencias). Introduzca los puntos fuertes que son importantes para usted y que debería haber anotado en la columna de la derecha de la cuadrícula anterior, así como algunas cosas más que piense que son buenas en la columna izquierda de la tabla de abajo. Entonces - sólo o con tus compañeros de curso - reflexionar sobre la(s) habilidad(es) que cada punto fuerte podría sugerir que tiene. Aquí hay algunos ejemplos:

2.2.2_3 Tus intereses relacionados con el trabajo, tu trayectoria profesional

Las rejillas superiores ahora muestran algunas de sus características y puntos fuertes. Estos pueden ser usados para explorar dónde se encuentran sus intereses relacionados con el trabajo o qué carrera es posible que desee tomar. En un trabajo que se adapte a usted debería ser capaz de darse cuenta de sus intereses laborales.

En el centro de la página, anotar de 3 a 5 profesiones / áreas ocupacionales que le interesen y de las que ya ha reunido alguna información. Alrededor de ellos, anotar los resultados del ejercicio anterior, es decir, sus habilidades profesionalmente relevantes. Luego, decida cuál de ellas puede utilizar y en qué área ocupacional y combinar las habilidades y profesiones trazando líneas de enlace. ¿Puedes pensar en alguna característica adicional y fortalezas que pueda necesitar para trabajar en estas profesiones?

Debatir tus resultados en grupo (pequeño). ¿Qué pueden añadir tus compañeros a los resultados?

ÉSTOS SON MIS PUNTOS FUERTES	ESTAS SON LAS HABILIDADES PROFESIONALMENTE RELEVANTES QUE RESULTAN DE MIS FORTALEZAS:
Buen organizador	Habilidad para planificar el trabajo, trabajar en equipo, distribuir tareas, habilidad para manejar conflictos

_____

_____monitor de tiempo libre_____

_____

_____

_____

(www.planet-beruf.de: Arbeitsblatt_Buch_fuehren_ueber_Staerken_und_Interessen_1)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.2.3 Ejemplo de hoja de trabajo "Cronograma" para el programa de orientación Profesional

	semanas 1 – 2	semanas 3 - 4	semanas 5 - 6	semanas 7 - 8	semanas 9 - 10
Actividades – qué tengo que hacer					
Quién me da apoyo					
Citas importantes					
Otros					

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 3.– Mentoring entre compañeros

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Acercamiento al mentoring entre compañeros: aportaciones del proyecto "OPTIMA" financiado por el FSE

1.2. Principios y características del mentoring y el apoyo entre compañeros

2. CONTRATACIÓN DE MENTORES

2.1. Características necesarias

2.2. Hacer uso de las ofertas existentes

2.3. Paréntesis: mentoring online entre compañeros

3. FORMACIÓN DE COMPAÑEROS MENTORES

3.1. Fuentes de información y enlaces útiles

3.2. Información sobre las características generales del asesoramiento/mentoring

3.3. Ejemplos de planes de estudios para la formación de compañeros mentores

4. COLABORACIÓN CON UN COMPAÑERO MENTOR

4.1. Pasos de preparación

4.2. Desarrollo de un cuestionario para el primer contacto

4.3. Próximos pasos a seguir

5. OBSERVACIONES FINALES

Participante en el proyecto para inmigrantes "Optima" del Equipo de formación Ttg GmbH, Alemania:

Nombre: *Sevim U.*

País de origen: *Turquía*

Edad: *28*

Después de obtener el Certificado de Educación Secundaria, Sevim empezó la formación profesional pero no pudo concluir sus estudios. Nadie le apoyó. Desde el proyecto Optima en la entidad TTG pudo adquirir habilidades avanzadas en informática y concluir con el ciclo del FP. Sevim también participó en la formación para asesoramiento entre compañeros. Al finalizar la formación, Sevim dijo que ha ganado mayor confianza en sí mismo y la capacidad de responder asertivamente a preguntas importantes en las entrevistas de trabajo.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	**CONTENIDO**	**MÉTODOS / HERRAMIENTAS**	**TIEMPO 1H**	**RECURSOS**
1 INTRODUCCIÓN	**INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE EL TEMA, EL ENFOQUE DEL MENTORING ENTRE COMPAÑEROS Y SUS CARACTERÍSTICAS**	Presentación, debate Instrucciones para el formador: 1) Presentar la idea del Mentoring entre iguales (1, 1.1) 2) Presentar / debatir los principios y características del Mentoring de orientación y asesoramiento entre compañeros (ver 1.2) 3) Debate con los participantes: ventajas y desventajas, requisitos, limitaciones del Mentoring entre iguales	10 min 15-20 min 20-30 min	➢ Copia impresa del Manual de Formación ➢ Proyector / cañón ➢ Atril ➢ Folletos
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 1	**CONOCIMIENTO** ▪ Tiene conocimiento del significado de "*mentor compañero*" ▪ Conoce los principios del Mentoring entre iguales ▪ Es capaz de hacer referencia a las características del Mentoring entre compañeros	**HABILIDADES** • Puede presentar información (básica) sobre la idea del Mentoring entre iguales • Puede definir características específicas del Mentoring entre compañeros • Comprende la importancia del Mentoring entre iguales	**COMPETENCIAS** • Es capaz de reflexionar sobre el Mentoring entre iguales y sus ventajas • Puede proporcionar información acerca del Mentoring entre iguales en una forma que se adapte a los estudiantes	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO 1H, 20 MIN	RECURSOS
2 CONTRATACIÓN DE COMPAÑEROS MENTORES	➢ **POSIBILIDADES DE CONTRATACIÓN DE COMPAÑEROS MENTORES** ➢ **CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS** ➢ **HACER USO DE LAS OFERTAS EXISTENTES** ➢ **MENTORING ONLINE ENTRE COMPAÑEROS – VENTAJAS, DESVENTAJAS**	Presentación, antecedentes, debate Instrucciones para el formador: 1) Las posibilidades de los participantes a reclutar mentores - pida a los participantes acerca de sus ideas y escribirlas; discutir 2) Características que debe reunir un compañero mentor: trabajo en grupo sobre este tema para recoger ideas, consolidar los hallazgos, añadir las aportaciones del manual ImPrO-F, si procede 3) Presentar ofertas / discutir ideas ya existentes en el país/región	20 min 30 min 10 min 20 min	➢ Copia impresa del Manual de Formación ImprO-F, ➢ proyector ➢ rotafolio ➢ acceso a internet
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 2	**CONOCIMIENTO** • Conoce lo que es importante para ser un compañero mentor • Conoce las ofertas que hay de Mentoring entre compañeros y cómo buscarlas • Es capaz de informar a sus estudiantes sobre posibilidades de Mentoring online entre compañeros	**HABILIDADES** • Puede describir características de un buen compañero mentor • Es capaz de suministrar información sobre ofertas existentes	**COMPETENCIAS** • Puede valorar las ofertas que existen de Mentoring entre iguales • Es capaz de decidir dónde tiene sentido el Mentoring entre compañeros	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO 1 H, 25 MIN	RECURSOS
3 **FORMACIÓN DE MENTORES**	**Necesidad de formación** **Fuentes y enlaces útiles** **Ejemplos de planes de estudios de formación para mentores**	Presentación, antecedentes información, debate <u>Instrucciones para el formador:</u> 1) Debate con los participantes: ¿por qué mentores entre iguales? Introducir las líneas generales de la formación (ver manual de formación) 2) Recoger ideas: ¿cuál debería ser el contenido de la formación? 3) Presentación y debate sobre un plan de estudios ejemplar para un mentor entre iguales (3.3) Trabajo en grupo: búsqueda de páginas web que proporcionan información requerida (sobre solicitudes, trabajo, etc.). Debate	15 min 10 min 30 min 30 min	➢ Copia impresa del manual de formación ImPrO-F, ➢ proyector ➢ Atril / pizarra ➢ Ficha 3.3.
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 3	**CONOCIMIENTO** ▪ Conoce porqué un mentor entre compañeros debe ser formado ▪ Conoce el plan de estudios para la formación ▪ Conoce dónde buscar antecedentes e información para el tema "orientación profesional" ofrecida por mentores	**HABILIDADES** ▪ Puede identificar información adecuada de interés para jóvenes que quieren apoyar a sus compañeros. ▪ Es capaz de organizar la información necesaria ▪ Puede desarrollar la mayor parte de las unidades de la formación de Mentoring entre compañeros	**COMPETENCIAS** ▪ Puede elegir información previa adecuada para el Mentoring entre compañeros ▪ Puede definir la mayor parte de elementos del plan de estudios para la formación de compañeros mentores	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS/ HERRAMIENTAS	TIEMPO 1 H	RECURSOS
4 **COLABORACIÓN CON UN MENTOR ENTRE COMPAÑEROS**	**Fase preparatoria** **Diseño de cuestionario** **Próximos pasos**	Presentación, información previa, debate <u>Instrucciones para el formador:</u> 1) Debate: cómo preparar el apoyo a los compañeros mentores 2) Trabajo en grupo: ideas para el diseño de un ejemplo de cuestionario para el primer contacto 3) Exposición / presentación Hoja informativa sobre el Mentoring entre compañeros (4.3.1) Contrato de compañero mentor (4.3.2) Debate con los participantes	 15-20 min 15-20 min 20 min	➢ Manual de formación ImPrO-F ➢ Presentación power point y cañón ➢ Pizarra o cartulina grande ➢ Fichas 4.3.1 y 4.3.2
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE UNIDAD 4	**CONOCIMIENTO** • Conoce el trabajo preparatorio y las condiciones necesarias para el Mentoring entre compañeros • Conoce los elementos a considerar cuando se desarrolla el cuestionario • Conoce ejemplos de hojas informativas y contratos básicos de Mentoring	**HABILIDADES** • Puede aplicar los conocimientos adquiridos sobre el Mentoring entre compañeros • Sabe como desarrollar un cuestionario con sus estudiantes • Sabe porqué y cuándo una hoja informativa o un contrato puede ser de utilidad	**COMPETENCIAS** ▪ Es capaz de aplicar el Mentoring entre compañeros con sus alumnos ▪ Puede preparar el Mentoring entre compañeros en su clase con ayuda del cuestionario ▪ Puede apoyar los pasos futuros del Mentoring entre compañeros	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 3 – Mentoring entre compañeros

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN

El "Mentoring entre compañeros" es una forma especial de orientación donde el mentor y la persona que consulta son considerados iguales, es decir, en posición de igualdad. La persona que da el asesoramiento no es un orientador formado, pero tiene unos antecedentes similares y ha tenido experiencias parecidas al asesorado.

El "Mentoring entre compañeros" puede ser utilizado en el campo laboral por diversos grupos y para hacer frente a una amplia gama de tareas. El objetivo del presente manual es informar, apoyar y orientar a los jóvenes que entran en la vida laboral, que tratan de encontrar un camino profesional o se encuentran en la búsqueda de un empleo. Aquí, los mentores y los alumnos no se tratan sólo en términos de igualdad, sino también pertenecen aproximadamente al mismo grupo de edad. Por lo tanto, el consorcio de socios ImPro-F se refiere a la designación de "Mentoring entre compañeros", como la expresión más adecuada.

1.1 Aproximación al "Mentoring entre compañeros": aportaciones del proyecto "Optima" financiado por el FSE

La idea de una asesoría entre iguales es aportación del proyecto "Optima", que trata la orientación, la formación y la integración de los inmigrantes que entran en el mercado de trabajo, financiado por el FSE (2011-2013).

Las mujeres inmigrantes que participaban en el proyecto "Optima" recibieron un curso de formación intensivo de varias semanas para convertirse en "asesoras entre iguales", lo que les permitió actuar como agentes multiplicadores. En el marco de este curso de formación se adquirieron conocimientos sobre la vida en Alemania, el sistema educativo y de salud, que han sido transmitidos a otras mujeres inmigrantes y sus familias que viven en el mismo distrito.

La idea subyacente es que, por un lado, las mujeres inmigrantes puedan acceder más fácilmente a otras familias de inmigrantes y que, por otro lado, esta información de bajo umbral impartida en su lengua materna podría tener más posibilidades de llegar a los respectivos grupos de personas que suelen tener niveles educativos más bajos. Visto desde esta perspectiva, la asesoría entre iguales "Optima" proporcionó asistencia directa y sencilla para la integración social.

El presente manual está diseñado para curso de formación de tres días dirigido a profesionales de FP, profesores y orientadores, y no puede cubrir un período similar en extensión de capacitación en Mentoring entre iguales. El modelo de plan de estudios que figura en el anexo está destinado a inspirar a los profesionales que se califican a sí mismos de orientadores y se sienten capaces de formar a los jóvenes para convertirse en mentores entre iguales.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

1.2 Principios y características del Mentoring entre compañeros

Del mismo modo, "hablando el mismo idioma", es la idea central del Mentoring entre compañeros para jóvenes. En el curso de formación ImPro-F el diálogo (entre los jóvenes) gira en torno a la búsqueda de una carrera profesional: jóvenes que ya han iniciado su vida laboral informan y asesoran a jóvenes que buscan trabajo. En este caso, la idea no es la de un adulto asesor (con experiencia, con una sólida carrera) hablando con un adolescente (inexperto, quizás inseguro) tratando de encontrar carrera. Por el contrario, el intercambio de información y orientación se lleva a cabo entre iguales, lo cual puede hacer que sea más fácil para los jóvenes superar las inhibiciones y sentirse comprendidos.

Se les da la oportunidad de aprender de primera mano cómo sus compañeros superaron los desafíos y empezaron una carrera profesional. Pueden aprender que los demás han luchado con los mismos problemas y dificultades al iniciar sus carreras y tuvieron que superar la inseguridad y la incertidumbre, y que su lucha al final ha valido la pena. Los jóvenes compañeros mentores pueden dar señales positivas a otros adolescentes, alentando y motivando modelos a seguir.

A menudo, el punto de contacto de los jóvenes con los mentores compañeros puede ser en la transmisión de información, intercambio de experiencias, el entorno de la empresa, el centro de formación profesional.

Y si se llegan a desarrollar sesiones de Mentoring más profundas y largas, además de esto, la asesoría debe abordar una serie de cuestiones relacionadas con el tema de la orientación e incluir debates pertinentes entre los mentores y los compañeros.

<u>Definición del Mentoring y la orientación:</u>

Orientación y Mentoring son términos que se utilizan para describir diferentes actividades. La mayoría de las definiciones coinciden en que el Mentoring incluye una relación de apoyo entre un mentor o consejero y un alumno.

Incluso si el mentor o consejero que se acerca al alumno para darle consejo no es un especialista graduado, se aplican ciertos principios como en otras situaciones de orientación:

Los formadores profesionales deben asegurarse de crear las condiciones y preparar entornos que facilitan el paso de los mentores por el proceso de cambio. Los mentores deben ser conscientes del hecho que ellos traen sus propios valores y forma de pensar en la sesión de asesoramiento. Es especialmente importante escuchar (con atención, de forma activa) y comprender a los alumnos. Las sesiones de Mentoring siempre deben tener lugar en un ambiente de respeto mutuo y el asesoramiento, sobre todo el individual, debe estar sujeto a la discreción. Si la situación (inicial) se caracteriza por la falta de privacidad y confidencialidad, los mentores tendrán dificultades para ganarse la confianza de los alumnos y animarles a colaborar. (Shepherd, 2000).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

La orientación cambia la situación de los mentores. Los procesos de cambio influyen en las estructuras existentes. Por lo tanto, estos procesos deben llevarse a cabo mejor en un ambiente que apoye el desarrollo. Es importante tener en cuenta la opinión de los jóvenes y tratar de entenderles para poder responder de forma adecuada, con enfoques específicos y creativos. (www.team-training.de).

El Mentoring entre compañeros quiere hacer una contribución a la construcción de la capacidad individual de los adolescentes para actuar.

Como se describió anteriormente, el Mentoring entre iguales (compañeros) es diferente, ante todo, porque los mentores y los alumnos están en igualdad de condiciones, esa es su característica principal. El mentor ha tenido las mismas o muy similares experiencias y ha vivido en circunstancias semejantes a las del alumno.

Su especial eficacia resulta de los siguientes factores: la gente busca el intercambio con otras personas que hayan tenido las mismas experiencias que ellos; se sienten conectados a ellos. Por lo tanto, serán más propensos a replantear y cambiar su comportamiento si el modelo viene del grupo de compañeros. Debido al hecho de que los mentores son miembros del grupo de compañeros y han experimentado (vivido) cosas similares a sus tutelados, ellos pueden entender mejor su contexto y están más cerca de su entorno de vida que los profesores u orientadores. Además, los propios compañeros mentores se benefician de su labor al ofrecer a los demás (compañeros) el conocimiento de cosas nuevas y al mismo tiempo recibir reconocimiento (social) por parte de sus tutelados y otros miembros del grupo. (Salzer 2011)

Al asistir a un curso de formación para mentores, los jóvenes tienen que estar preparados para sus tareas y al tanto de los procesos que pueden ser desencadenados por los aprendices en las sesiones de Mentoring.

UNIDAD 2: CONTRATACIÓN DE COMPAÑEROS MENTORES

Los profesionales de FP, profesores y orientadores que cuenten con los conocimientos pertinentes, la experiencia y, a ser posible, la calificación en el área de Mentoring pueden considerarse a sí mismos para la formación de mentores.

Hay diferentes maneras en las que estos profesionales de FP pueden reclutar a jóvenes cualificados para ser mentores. Los factores a tener en cuenta en este contexto son las condiciones específicas del país y el ambiente de trabajo al que se enfrentan los mentores.

Si el centro educativo ofrece clases y cursos para jóvenes que buscan trabajo, se puede contactar con los ex participantes de estos cursos. Los instructores pueden seleccionar y ponerse en contacto con adolescentes cualificados en la transmisión de información y asesoramiento, quienes pueden estar motivados para hacer algo a favor de sus semejantes. Si estos jóvenes lograron terminar el curso impartido con éxito y encontrar

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

un puesto de formación profesional, pueden ser capaces de dar una descripción bastante real de sus experiencias a los estudiantes que todavía están tratando de encontrar una carrera profesional.

Otras posibilidades:

Ponerse en contacto con estudiantes de centros de formación profesional a través de la junta escolar, contactar con organizaciones empresariales (Cámara de Comercio e Industria, Cámara de Artesanía), las empresas públicas, establecer contactos en ferias educativas, si es posible pedir el apoyo de instituciones públicas como la Oficina de empleo, el servicio de orientación profesional, etc.

2.1 Características requeridas

Los compañeros mentores deberían tener las siguientes características:

La amplitud de espíritu, la autenticidad, la empatía y la apariencia confiada son elementos importantes. Por otra parte, los mentores deben tener una actitud positiva y transmitir energía positiva, sin hacer que sus compañeros vean las cosas a través de gafas de color rosa.

Ellos deben ser capaces de desencadenar la curiosidad y el interés de los demás y, al mismo tiempo, ser curiosos y estar interesados en los jóvenes y las necesidades que tienen al pasar por la fase de orientación profesional.

Es importante que los mentores compañeros sean elocuentes y capaces de hablar a un grupo de gente. Deben ser capaces de cambiar las perspectivas y tratar de comprender los temores y preocupaciones de los adolescentes sin juzgarlos.

Puede ser útil que los mentores miren hacia atrás en el camino de la vida laboral y comentan sobre el tema a los estudiantes.

También podrían contar a los jóvenes que, incluso en etapas posteriores, es decir, después de haber recibido la confirmación de su lugar de trabajo o de formación, los problemas pueden y van a surgir, por ejemplo, al tratar de integrarse en la escuela profesional o en la empresa de formación, o cuando se trabaja en conjunto con un equipo de colegas, superiores, etc.

Todas estas cuestiones deben surgir y ser discutidas durante el curso de formación para mentores compañeros, así como la forma en que pueden responder apropiadamente a los aprendices / estudiantes de escuelas profesionales.

Además, los mentores deben estar capacitados para manejar y responder apropiadamente al rechazo, la pasividad y las llamadas "frases asesinas" ("nada va a funcionar de todos modos" - "nunca encontraré un trabajo", etc.).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

En resumen, los mentores deben de ser capaces de transmitir más o menos lo siguiente: "Me llevó tiempo, hubo reveses y parte del camino fue muy duro - pero lo he conseguido."

2.2 Hacer uso de las ofertas existentes

Debido a la falta de tiempo o a otras razones, cada profesional de FP no está capacitado para escoger y formar a compañeros mentores por él mismo. En este caso podría ser útil echar un vistazo a las ofertas existentes.

¿Qué organizaciones que ofrecen Mentoring/asesoramiento de compañeros pueden ser utilizadas? ¿Cuáles de ellas ya tienen mentores compañeros que puedan visitar la clase y proporcionar información?

Un ejemplo es el programa "Formación de Embajadores", iniciado por la Cámara de Comercio e Industria de Baden-Württemberger, Alemania. Formación de Embajadores son aprendices especialmente entrenados que presentan su vida real de trabajo y experiencias de formación profesional a los alumnos de las escuelas: "los alumnos entienden mejor las percepciones auténticas de las profesiones y, como consecuencia, ven nuevas perspectivas para después de la graduación. Reciben información importante y útil para su orientación profesional. [...] El contacto con la vida real del empleo reduce las inseguridades de los alumnos, desencadena la motivación de aprender, lo cual, a su vez, abre nuevas posibilidades y perspectivas de carrera para ellos." (www.stuttgart.ihk24.de)

Ejemplos de ofertas que existen en país socio de ImPro-F:

REINO UNIDO: Mientras que una gran cantidad de empresas en Reino Unido ofrecen su propio Mentoring para compañeros y servicios de apoyo, existe una Iniciativa Nacional disponible para las personas que quieran formarse y ser voluntarios como compañeros mentores. Co-Counselling International UK (CCI) es una red de compañeros de personas que se apoyan mutuamente para seguir adelante con la vida de una manera emocionalmente sana, racional y creativa. En CCI las personas suelen trabajar en parejas que son al mismo tiempo "cliente" y "consejero". El enfoque está centrado en el cliente: El cliente está a cargo de su sesión, mientras que el consejero adopta un papel de apoyo. CCI ofrece cursos de formación para voluntarios interesados. (http://co-counselling.info/en/home)

2.3 Paréntesis: Mentoring entre compañeros *on line*

Otra opción de Mentoring entre compañeros es el uso de la información y ofertas de Mentoring en Internet. En Alemania, hay una serie de ofertas relevantes orientadas a los adolescentes que buscan información, consejo y apoyo y que también abarcan temas como la orientación profesional.

Ejemplo en Alemania: www.nummergegenkummer.de

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Ejemplos de Mentoring online en los países socios de ImPrO-F:

Lituania: http://ktusa.lt/Asmenines_karjeros_konsultacijos.html

Reino Unido: el Reino Unido en la actualidad no ofrece cursos de Mentoring de compañeros online. Sin embargo, Europeace Youth está actualmente estableciendo contactos con una empresa de tecnología informática para crear un curso en línea para capacitar y apoyar adultos y jóvenes interesados en convertirse en mentores.

Ventajas:

Anonimato, ayuda rápida, a menudo es posible realizar consultas y solicitudes 24 horas/7 días y de forma gratuita, el uso independientemente de la ubicación.

Desventajas:

Falta de contacto personal, sin posibilidad de colaboración personal, es necesario ordenador personal y conexión a Internet, suficientes conocimientos en el idioma escrito, así como las necesarias habilidades de los usuarios en el manejo del PC.

UNIDAD 3: FORMACIÓN DE COMPAÑEROS MENTORES

Siempre que los formadores de FP tienen la posibilidad de contratar y capacitar a jóvenes empleados a convertirse en mentores, deben considerar qué conocimientos son necesarios para su preparación.

Los compañeros mentores deben asistir necesariamente a un curso de formación de antemano. Se aplican las siguientes pautas generales:

"El concepto de Mentoring entre compañeros es un concepto desarrollado en el proyecto OPTTIMA para ser transferido de forma sencilla a otros ámbitos y grupos. Las lecciones siempre deberían ser enfocadas de tal manera que la formación teórica y la actividad práctica de trabajo en grupo estén representadas. Por un lado, el conocimiento nuevo es transmitido por el formador y, por otro lado, los mentores tienen la oportunidad de incorporar sus propias experiencias, puntos de vista y beneficios al conocimiento del grupo. El futuro compañero mentor debe sentirse cómodo en su terreno y contar con suficiente material de información a su disposición. Un comienzo guiado, acompañado por una persona conocida, si es necesario, puede simplificar la iniciación de un mentor compañero." (Transnational ESF project OPTIMA, Comments on Transfer, 2012)

Los jóvenes mentores podrían y deberían referirse tanto a sus propias experiencias de inicios de vida laboral y sus puntos de vista como a lo que aprendan acerca de las experiencias y los caminos que tomaron otros mentores compañeros y así ampliar sus conocimientos.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

3.1 Fuentes de información y enlaces útiles

La formación de un mentor compañero debería contener:

- Una guía práctica para información - acceso a material informativo sobre cuestiones más técnicas: ¿Dónde puedo obtener información sobre determinadas profesiones / ámbitos de formación profesional y otros asuntos relacionados, como la calificación requerida de la escuela? ¿Dónde puedo encontrar información bien resumida sobre las solicitudes y las entrevistas?

- Presentación de los sitios web de utilidad para la orientación profesional (por ejemplo www.europa-beruf.de en Alemania) y las posibilidades de apoyo de la administración pública.

3.2 Información sobre las características generales del Mentoring

El curso también comprende información básica e incluye debates sobre:

- Los principios generales del Mentoring;
- El marco general de una sesión de Mentoring: tiempo, entorno, contenidos;
- Cómo llevar a cabo Mentoring entre compañeros: ¿qué preparativos puedo hacer?, ¿qué puedo ofrecer?, ¿a qué podría enfrentarme?, ¿cuáles son mis límites en la sesión?

3.3 Plan de estudios para la formación de compañeros mentores

Encontrará un modelo de posible plan de estudios para la formación del mentor 3.3 al final del módulo.

UNIDAD 4: COLABORACIÓN CON UN COMPAÑERO MENTOR

4.1 Pasos preparatorios

Las visitas de los compañeros mentores a clases o cursos, deben estar bien preparados por el profesional de FP, para que los estudiantes obtengan el mayor beneficio. Al principio el Mentoring entre compañeros, probablemente será de transmisión de información y experiencias. Ciertamente, esto será útil para hacer el primer contacto y fomentar la confianza. A partir de ahí, se puede formar una relación de Mentoring "en pareja" o en pequeños grupos, en caso de ser necesario o interesante para los estudiantes.

Los alumnos podrían prepararse para la primera etapa de intercambio de información haciendo algunas investigaciones sobre el campo profesional o vocacional del compañero mentor y sobre la empresa u organización en que trabaja. Ya en esta etapa, los

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

adolescentes pueden tener unas primeras ideas –relacionadas técnica y profesionalmente- sobre qué les gustaría preguntar a los compañeros mentores.

4.2 Diseño del cuestionario para el primer contacto

Con la ayuda del profesional de FP, en pequeños grupos o la clase en conjunto elabora un cuestionario que puede ser usado como guía para la primera visita del compañero mentor.

Para elaborar el cuestionario, todas las preguntas que formula el grupo pueden recopilarse y, si es necesario, organizarse previamente en categorías tales como:

- Preguntas técnicas sobre profesiones
- El camino del compañero mentor en la fase de orientación profesional para encontrar un trabajo
- Vida laboral diaria de la empresa
- Hacer frente a los desafíos de la vida laboral

4.3 Próximos pasos

Otros contactos pueden derivarse de la primera visita del compañero mentor:

Si se desea, y de acuerdo a la disponibilidad, los mentores pueden programar además de citas informativas conversaciones cara a cara y sesiones de Mentoring con los participantes del curso que estén interesados.

Para preparar estas reuniones, ambas partes deberían comentar las ideas y expectativas y comprobar las posibilidades, por ejemplo, en relación con la disponibilidad de tiempo y medios. El formador de FP debería llegar a estar cada vez menos implicado en este proceso para que los compañeros puedan realmente trabajar juntos. Sería útil, sin embargo, proporcionarles una hoja informativa que muestre la estructura y los principios básicos del Mentoring.

Para un ejemplo de hoja informativa (4.3.1) y un ejemplo de acuerdo con el mentor (4.3.2), ver el anexo adjunto al módulo.

Otra opción sería organizar visitas guiadas en colaboración con la empresa del mentor. De esta forma los mentores pueden mostrar su trabajo y entorno laboral de manera concreta. A partir de estos contactos directos, podrían surgir más posibilidades, por ejemplo, solicitar a la empresa un puesto en prácticas o hablar directamente con un supervisor de formación. Incluso una visita guiada puede ser útil para la orientación profesional, alentando a los jóvenes a buscar prácticas de formación en otras empresas del mismo sector.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD 5: COMENTARIOS FINALES

En nuestra opinión, el enfoque del Mentoring entre compañeros en el trabajo con adolescentes y adultos que están pasando por la fase de orientación profesional es una idea con mucho potencial que ofrece conexión y otras perspectivas que los formadores de FP normalmente no pueden ofrecer.

Sin embargo, a pesar del gran número de posibles maneras de emplear mentores y el alto nivel de motivación de los aprendices, no hay que olvidar que los mentores compañeros no pueden, ni deben sustituir a los formadores y asesores de FP. El formador que supervisa la actividad sigue siendo responsable de todo lo que ocurre en el curso y mantiene constantes contactos e intercambios con el mentor de acuerdo a la necesidad. El formador de FP / orientador debe decidir cuándo dar a los compañeros espacio para trabajar de forma independiente y cuando necesitan que les de apoyo.

En el contexto adecuado, sin embargo, el Mentoring entre iguales puede aportar una valiosa contribución a la orientación profesional de los jóvenes demandantes de empleo.

Referencias:

- ✓ Carter, Thomas (2000): Peer Counselling: Roles, Functions, Boundaries © ILRU, Houston, Texas
- ✓ Salzer, Mark (2011): Peer Support in Behavioural Health Services, Temple University, Philadelphia
- ✓ ttg team training GmbH (2012): Transnational ESF project OPTIMA, Comments on Transfer, Tuebingen

Páginas web:

- ✓ www.kids-hotline.de
- ✓ http://ktusa.lt/Asmenines_karjeros_konsultacijos.html
- ✓ http://www.stuttgart.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/Wirtschaft_und_Schule/1548856/Ausbildungsbotschafter.html
- ✓ www.team-training.de/beratung.php

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

3.3 ImPrO-F Ejemplo de plan de estudios para la formación en Mentoring entre compañeros

UNIDAD	ASUNTO	TIEMPO (aprox. - dependiendo del tamaño del grupo)	MATERIAL
UNIDAD 1:	**BIENVENIDA A CARGO DEL FORMADOR DE FP, EL GRUPO SE CONOCE**	1 h 10 min.	
	1.1 Bienvenida e introducción del formador de FP así como una breve introducción al curso / visión general sobre el contenido de la formación	10 min.	
	1.2 Introducción de todos los participantes con un método apropiado (dependiendo del tamaño del grupo), por ejemplo, con entrevista a un compañero, de acuerdo con los siguientes criterios: nombre, edad, empleo actual, historial educativo, información breve acerca de su formación, ¿por qué quiero llegar a ser mentor?	30 min.	Tarjetas, marcadores, atril (pizarra)
	1.3 Ejercicios para un pequeño calentamiento, si es necesario por ejemplo, lanzando una pelota de uno a otro, mientras que el lanzador dice el nombre del receptor y al menos una característica más que se haya recordado de la ronda de introducción (por ejemplo su trabajo)	30 min.	Pelota
UNIDAD 2:	**EXPECTATIVAS Y PREOCUPACIONES DE LOS PARTICIPANTES**	1,5 h	
	2.1 Ideas para posibles planes de actuación: • Lluvia de ideas [*Brainstorming]* acerca de las expectativas y preocupaciones, anotar los resultados en una pizarra • Tarea (individualmente o en pequeños grupos): los participantes completan las siguientes frases para sí mismos con un límite de tiempo especificado: *"Espero ganar... en la formación".* *"Espero información (concreta) sobre ..."* *"La formación será un éxito para mí, si ..."* *"Ser un mentor es una ventaja para mí personalmente porque ..."* Visualización de los resultados (por ejemplo, tarjetas o post it)	30 min	Tarjetas, marcadores
	2.2 Organizar los resultados por 1) relación con el contenido (ocupacional-profesional), aspectos (¿qué puedo comunicar?) 2) preguntas relacionadas con el asesoramiento / trabajo del compañero mentor (¿cómo voy a transmitirlo?)	20-30 min	Atril / pizarra
	2.3 Debate de los resultados en la totalidad del grupo	20-30 min	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD 3:	**MATERIA "ORIENTACIÓN PROFESIONAL/VOCACIONAL"**		
	3.1 Presentación de información sobre las herramientas de los mentores compañeros: acceso al material informativo sobre las preguntas más técnicas: **Donde puedo encontrar información bien resumida** - sobre el camino hacia la calificación profesional/vocacional y los trabajos requeridos: ¿Dónde puedo obtener información sobre determinadas profesiones / ámbitos de formación profesional y otros asuntos relacionados, como la calificación de la escuela solicitada? - Sobre el tema de las candidaturas: ¿qué documentos se necesitan?, ¿cómo puedo escribir un currículum?, ¿cómo puedo escribir una carta de presentación?, etc. - Sobre el tema de las entrevistas de trabajo: ¿cómo puedo prepararme?, ¿qué tengo que llevar?, ¿cuáles son las preguntas típicas?, etc. - Presentación de los sitios web de utilidad para la orientación profesional (por ejemplo, www.planet–beruf.de in Germany) y posibilidades de apoyo por parte de la administración pública Si es posible, debe haber conexión a internet durante esta parte de la formación para que los sitios web sugeridos se puedan mirar juntos.	3 h	Material Hojas informativas "Orientación Profesional" Ordenadores, acceso a internet
	3.2 Ejercicio práctico: Presentación "Éste es mi trabajo/mi lugar de formación" → Puede presentar su trabajo / ámbito ocupacional o su lugar de formación al grupo. De esta manera, primero practican investigando y resumiendo y luego lo presentan al grupo.	15 min. por participante	Ordenadores, acceso a internet
Consejo: El formador de FP debe preparar fichas bien resumidas para cada tema, que recibirán los potenciales mentores compañeros para su práctica.			
UNIDAD 4:	**INTRODUCCIÓN SOBRE EL TEMA "MENTORING DE COMPAÑEROS"**	5 h 30 min	
	4.1 ¿Qué queremos decir por "Mentoring / consejería" en este contexto? <u>Método sugerido:</u> 1) Debate en grupo o en pequeños grupos 2) Aportación del formador de FP sobre los principios generales del asesoramiento: - discreción profesional - confidencialidad - la persona que busca consejo elige los temas - marco general de una sesión de Mentoring: tiempo, facilidades, contenidos Diálogo con el grupo	30 min 1 h	Rotafolio Repartir "Principios de la Orientación"

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

	4.2 ¿Cuáles son las características requeridas en el Mentoring entre compañeros? Método sugerido: 1) Preguntas / debate en el grupo o en pequeños grupos 2) Aportación del formador de FP sobre "Características requeridas para los mentores compañeros": - Tener mentalidad abierta, autenticidad, empatía y apariencia confiada - Tener actitud positiva y transmitir energía positiva - Ser capaz de activar la curiosidad y el interés en los demás y, al mismo tiempo, ser curioso y estar interesado en las personas jóvenes y las necesidades que tienen al pasar por la fase de orientación profesional - Ser elocuente y capaz de hablar con un grupo de personas - Ser capaz de manejar y responder adecuadamente al rechazo, la pasividad y las denominadas "frases asesinas" ("no voy a trabajar de todos modos" - "nunca encontraré un trabajo", etc.) - Ser capaz de cambiar las perspectivas y tratar de entender los temores y preocupaciones de los adolescentes sin juzgarlos Diálogo con el grupo	30 min 1,5 h	Rotafolio Repartir "Características Requeridas para los mentores compañeros"
	4.3 Cómo llevar a cabo el Mentoring entre compañeros Método sugerido: 1) Preguntas/debate en el grupo o en pequeños grupos 2) Aportación del formador de FP sobre las siguientes preguntas: - ¿Qué preparativos puedo hacer? - ¿Qué puedo ofrecer? - ¿A qué podría enfrentarme? - ¿Cuáles son los límites? Diálogo con el grupo	30 min 1,5 h	Rotafolio Repartir: "Cómo llevar a cabo el Mentoring entre compañeros"
Consejo: El formador de FP puede usar el manual del curso de formación ImPrO-F para las unidades 3 y, en particular, 4.			

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD 5:	**EJERCICIOS PRÁCTICOS: "MENTORING Y ASESORAMIENTO ENTRE COMPAÑEROS"**	Aprox. 1 h / participante	
	Todos los participantes en la formación deben tener la oportunidad de hablar e intervenir a través de ejemplos de situaciones que pueden surgir en el curso de Mentoring (con el grupo completo o en pequeños grupos). Sería aconsejable que los participantes intervengan en sesiones de Mentoring más cortas. Si es posible, todos los participantes deben desempeñar el papel de mentor y el papel de asesorado al menos una vez. El formador de FP actúa como apoyo. El grupo puede observar y dar retroalimentación constructiva después de las intervenciones.		Ejemplos de situaciones de Mentoring en el contexto de la orientación profesional / vocacional

Comentarios generales:

Las medidas de tiempo en las unidades deben ser vistas como lo mínimo y pueden / deben ampliarse si el tiempo lo permite. Sería aconsejable que la formación se imparta durante varios días consecutivos para que los participantes tengan la oportunidad de reflexionar sobre lo que han aprendido y tener un poco más de tiempo para "entrar" en su futuro papel de mentor.

4.3.1 Ejemplo de Hoja Informativa de MENTORING entre Compañeros para estudiantes /adolescentes

Información sobre mentoring entre compañeros

¿Qué es un mentor compañero? ¿Qué es mentoring entre compañeros?

Los mentores compañeros son motivados jóvenes empleados o aprendices que quieran darte apoyo en tu camino laboral.

Mentoring entre compañeros significa que puedes obtener consejos e inspiración para elegir una carrera de alguien que ha entrando con éxito en el mundo laboral.

El mentor compañero ha sido formado para ofrecer orientación y asesoramiento. Él/ella te dará apoyo con su conocimiento, experiencia (personal), ideas e impulsos en el ámbito de la orientación profesional. Él/ella te acompañará por el camino laboral.

¿Cómo funciona?

Los mentores visitan tu curso (clase, etc.), se presentan y te ofrecen su apoyo. Si quieres intentar ser guiado por un mentor compañero, se puede establecer fecha, lugar y hora de tu primera sesión. Si es necesario se pueden concretar más citas y acordar diferentes temas de conversación.

El mentor es voluntario; las sesiones de mentoring son gratuitas.

Todo lo hablado durante la sesión de mentoring es confidencial. Todos los datos permanecen privados salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

La temática general del mentoring es la orientación profesional. Tú decides sobre qué asunto dentro de esa materia quieres hablar durante las sesiones de mentoring. Puedes parar en cualquier momento, es decir, hablas solo de aquello que tú quieras hablar.

¿Sientes curiosidad? ¿Alguna pregunta?

Puedes hablar sobre tus sugerencias y preocupaciones con tu tutor.

¡Sólo tienes que probarlo!

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

4.3.2 Ejemplo de acuerdo de Mentoring para estudiantes / adolescentes

Acuerdo

Entre _____ (mentor compañero)

Y _____ (estudiante)

Condiciones generales

Lugar:

Sala:

Tiempo previsto:

Fecha:

Temas a tratar:

Principios de Mentoring entre compañeros:

Los voluntarios se han preparado para su papel de compañeros mentores. Te apoyarán con sus conocimientos, su experiencia (personal), sus ideas e impulsos en el ámbito de la orientación profesional / vocacional. Te acompañarán en tu camino.

El compañero mentor no es un profesor, formador o consejero con formación completa. Si tienes preguntas especificas o inquietudes, tu tutor / profesor de FP estará siempre disponible! Como un formador cualificado, él / ella sigue siendo el principal responsable.

Las sesiones de Mentoring son gratuitas; el mentor es un voluntario. Las citas no se deben perder, sin informar previamente a la otra persona y así tener la posibilidad de cambiar la fecha.

Todo lo hablado durante la sesión es confidencial. Todos los datos permanecen privados salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

El contexto de la sesión es la orientación profesional / vocacional. La persona que busca consejo decide los temas de las sesiones. Puedes decidir parar en cualquier momento, es decir, que sólo se habla de cosas que quieras hablar.

Firma estudiante / tutelado: *Firma mentor:*

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 4.-

Inclusión de las Empresas en la Orientación Profesional

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Inclusión de las Empresas en la Orientación Profesional

2. ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA?

2.1 Evaluación de la Situación Actual

2.2 Ejemplos de Buenas Prácticas de Austria

3. ¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR?

3.1 Visionando el futuro

3.2 ¿Cómo podemos conseguirlo?

3.3 Establecer Objetivos SMART

4. CONCLUSIONES

4.1 Resumen del Módulo de Formación: Contenidos, Actividades y Resultados del Aprendizaje.

Nombre: *Kareem*

País de residencia: *Austria*

Edad: *22*

Kareem nació en Ghazni, Afghanistan y huyó a Austria a la edad de 16 años. Mientras vivía en Afghanistan Kareem asistió a la escuela primaria durante seis años – tres de cuales pasó en la mezquita, donde aprendió a leer y a escribir. El padre de Kareem era el dueño de una tienda. Como Kareem explica, "Mi infancia terminó cuando mi padre fue tiroteado. En Afghanistan la venganza envuelve a todos los miembros de la familia masculina. Mi madre estaba preocupada por mi vida y decidió sacarme de Afghanistan". Así él llegó a Austria. Kareem aprendió alemán como lengua extranjera en el hogar para refugiados donde él estaba. Entonces empezó a ir al colegio nocturno y consiguió su Certificado de Educación Secundaria (CSE). Sus profesores y amigos le apoyaron. Como un participante en el proyecto de arte Schau Räume 11 / Räume – Migration, Kareem anotó: "Hay otra gente, como yo". Él no estaba solo en esa situación. Él dijo, "Tomé el primer paso de mi vida". Poco después Kareem recibió el permiso de residencia en Austria. Él actualmente está trabajando en una cadena de restaurantes de comida rápida y le gustaría continuar su educación para conseguir su sueño, llegar a ser banquero. Kareem está yendo a terapia para tratar los eventos traumáticos de su infancia y su experiencia como refugiado.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Enfoque

El Módulo 4 del curso tiene el enfoque puesto en la inclusión de las Empresas en la Orientación profesional. La inclusión de las empresas es importante por tres razones: puede ayudar a generar interés y entusiasmo por una carrera sostenible; puede ayudar a la gente joven a sacar mayor partido de su carrera; y puede disminuir la falta de capacidades.

El modulo comienza con la pregunta ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA? Los participantes son cuestionados para evaluar la situación actual en su comunidad y para facilitar la evaluación comparativa se dan ejemplos de buenas prácticas. La siguiente pregunta es ¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR? donde en una actividad guiada, los participantes empiezan a visionar el futuro. Finalmente, los participantes se involucran en el tema CÓMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ usando el método SMART para establecer objetivos.

El módulo concluye con una breve recapitulación del material visto y una discusión sobre el tema del desempleo juvenil y asuntos relacionados.

Derechos de autor

Especial agradecimiento a Ashoka's Youth Venture® (www.youthventure.org), quienes nos otorgaron el permiso de utilizar su vídeo en Youtube sobre los objetivos S.M.A.R.T.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
1	**INTRODUCCIÓN** • Desempleo Juvenil en Europa - Hechos actuales y cifras • Inclusión de las empresas en la Orientación Profesional – ¿Por qué es importante?	**GRUPO DE DISCUSIÓN – WARM-UP** • El formador comienza la discusión diciendo: "Nosotros estamos aquí porque sabemos que necesitamos hacer algo para detener la creciente ola de desempleo juvenil en Europa" • El formador comenta las últimas estadísticas • El formador cita Laszlo Andor (Notas Unidad 1), "Los jóvenes desempleados tienen potencial (…)" y explica el enfoque de este módulo sobre la inclusión de las empresas en la orientación profesional. • El formador pregunta a los participantes: "¿Vosotros creéis que es importante incluir a las empresas? ¿Por qué? ¿Podéis pensar en ejemplos concretos de cómo se está haciendo en vuestra comunidad?" • El formador explica, "Este módulo se enfocará en 3 razones para incluir a las empresas en la orientación profesional (…)" • El formador describe brevemente la estructura del módulo.	15 minutos	portátil, proyector, rotafolio, marcadores, las estadísticas más recientes del desempleo juvenil http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/news_releases http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends O referencia al artículo de NYT (10 Mayo 2013) http://www.nytimes.com/interactive/2013/05/10/business/Germany-Stands-Alone.html?emc=eta1, Laszlo Andor (Notas: Unidad 1)
RESULTADO DEL APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTO** • Apreciar la gravedad del desempleo juvenil en Europa • Explicar porque es importante incluir a las empresas en la orientación profesional • Describir la estructura del módulo			

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
2	**¿DÓNDE ESTAMOS AHORA?** • Evaluación de la situación actual • Ejemplos de las mejores prácticas	**LLUVIA DE IDEAS** • Dependiendo de la naturaleza del grupo (homogéneo/heterogéneo) el formador facilita ejercicios de lluvia de ideas (Notas: Unidad 2). • Los participantes presentan los resultados al grupo. **PRESENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS** • El formador introduce ejemplos de buenas prácticas (Notas: Unidad 2)	90 minutos	Portátil, proyector, acceso a Internet (en caso de investigación online), rotafolio, marcadores, la evaluación de la situación actual en una hoja de trabajo, buenas prácticas
RESULTADO DE APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTO** • Identificar las prácticas implementadas actualmente en su comunidad que incluyen empresas en la orientación profesional • Describir algunas de las buenas prácticas para la inclusión de las empresas en la orientación profesional	**HABILIDADES** • Diferenciar las prácticas dentro de 3 categorías		**COMPETENCIAS** Es capaz de hacer … • evaluación comparativa de las buenas prácticas
APLICACIÓN CON JÓVENES En los ejemplos de las buenas prácticas presentadas en la unidad se realiza la selección de programas, incluyendo proyectos de investigación (ver ORGANIZACIÓN 1). En el paso 5 los jóvenes informan sobre sus hallazgos / experiencias. Una evaluación modificada de la hoja de situación actual puede ser usada para guiar esta reflexión.	**¿DÓNDE ESTAMOS AHORA?** • Evaluación de la situación actual	**LLUVIA DE IDEAS** • La hoja de trabajo de evaluación de la situación actual presentada en esta unidad puede ser modificada para el uso por jóvenes. Por ejemplo, pueden ser contestadas las siguientes preguntas: ¿Qué trabajo puedo encontrar que sea interesante y emocionante para mí? ¿Qué trabajos encajan con mi personalidad y habilidades? ¿Qué habilidades necesito adquirir para estar mejor preparado para el trabajo que quiero?	90 minutos	Hoja de trabajo modificada: http://www.impro-f.eu

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
3	**¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR?** • Visión de futuro	**LLUVIA DE IDEAS** • El formador explica: "Ahora nosotros tenemos una idea mejor sobre donde estamos y que se puede llegar a hacer en otras partes de Europa. ¿Qué prácticas imagináis poder introducir en vuestra propia comunidad? Quizás habéis pensado algo nuevo". • El formador facilita ejercicios acordes con la naturaleza del grupo (es decir, homogéneo/heterogéneo)	30 minutos	Portátil, proyector, rotafolio, marcadores
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTO** • Tener una visión de la integración de las nuevas prácticas en un marco existente	**HABILIDADES** • Seleccionar nuevas prácticas que complementarán las ya existentes		**COMPETENCIAS** Es capaz de … • Explicar a otros cómo las nuevas prácticas complementarán las existentes
APLICACIÓN CON JÓVENES Después de haber informado y reflexionado sobre su experiencia, los jóvenes ahora pueden comenzar a imaginarse a sí mismos en uno de los trabajos que han identificado como interesante y emocionante. Nota: Esta es una continuación del paso 5 del proyecto de investigación propuesto, se presenta en los ejemplos de buenas prácticas (ver ORGANIZACIÓN 1).	**¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR?** • Visión de futuro	**LLUVIA DE IDEAS** • El formador facilita ejercicios acordes con la naturaleza del grupo. Por ejemplo, podría conducir al grupo dentro de un grupo pequeño de estudiantes con trabajos similares interesantes, o concertar entrevistas con ellos.	30 minutos	Portátil, proyector, rotafolio, marcadores

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
4	**¿CÓMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ?** • Establecer objetivos SMART	**GRUPO DE DISCUSIÓN – WARM-UP** • El formador brevemente introduce la unidad y pregunta: "¿Alguna vez has oído hablar de los objetivos SMART?" • Respuesta Sí: el formador genera las condiciones y explica los orígenes • Respuesta No: el formador genera ideas sobre que pueden ser los objetivos SMART **PRESENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS SMART** • Los participantes ven el video de 2 minutos y/o leen las transcripciones del vídeo en voz alta al grupo. • El formador comprueba la comprensión. **EJERCICIO DE ESTABLECER OBJETIVOS SMART** • Los participantes completan la hoja de trabajo del establecimiento de objetivos SMART en grupos pequeños. • Los participantes presentan sus objetivos al grupo grande para feedback	90 minutos	Portátil, retroproyector, rotafolio, marcadores, vídeo de YouTube sobre los Objetivos SMART: http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o Transcripción del video
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTO** • Describir un objetivo SMART y dar un ejemplo	**HABILIDADES / DESTREZAS** • Desarrollar sus propios objetivos SMART • Un plan de acción apropiado para conseguir sus objetivos SMART		**COMPETENCIAS** • Aplicar la metodología del establecimiento de objetivos SMART para trabajar en actividades relacionadas • Examinar críticamente la efectividad de establecimiento de los objetivos • Guiar a otros en la formulación de sus propios objetivos SMART
APLICACIÓN PARA LOS JÓVENES: Tener visión sobre dónde ellos quieren estar, establecer objetivos SMART para conseguirlos. Nota: Este es el PASO 6 de los proyectos de investigación presentados en los ejemplos de Buenas prácticas (ver ORGANIZACIÓN 1)	**¿CÓMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ?** • Estableciendo objetivos SMART	**GRUPO DE DISCUSIÓN – WARM-UP** • Tal como se presenta arriba. **PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS SMART** • Tal como se presenta arriba **EJERCICIOS DE ESTABLECIMIENTO OBJETIVOS SMART** • Tal como se presenta arriba	90 minutos	Portátil, proyector, rotafolio, marcadores, vídeo de YouTube de Objetivos SMART http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o Transcripción del video

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO	RECURSOS
5	**CONCLUSIÓN** • Resumen del Módulo de Formación	**GRUPO DE DISCUSIÓN** • El formador explica: "El propósito de este módulo era triple: primero, presentar varias razones de porqué la inclusión de las empresas en orientación profesional es importante, segundo, dar a los participantes la oportunidad de realizar reflexiones críticas sobre las prácticas en sus comunidades y tercero establecer objetivos para mejorar la situación" • El formador dice, "En este módulo realizáis vuestra propia evaluación sobre la situación actual en vuestra comunidad, haciendo una evaluación comparativa entre las buenas prácticas definidas, donde queréis estar y definís el camino para conseguirlo a través de objetivos SMART • El formador pregunta: "teniendo completado el módulo, ¿Qué esperáis que podéis poner en práctica?" "¿Anticipáis algunos desafíos?" - si es así, "¿cómo podrían ser superados?"	15 minutos	Portátil, proyector, acceso a internet para los vídeos de YouTube, rotafolio, marcadores, Vídeos en Youtube de Garantía Juvenil y la Alianza Europea para el Aprendizaje: https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSFI8Q y https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw, discurso de Laszlo Andor titulado: "La Garantía juvenil debe ser una prioridad", Madrid , 13 de mayo de 2013: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-400_en.htm
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	**CONOCIMIENTOS** • Explicar el propósito del módulo • Describir los ejercicios completos del módulo	**HABILIDADES** • Evaluar la facilidad o la dificultad con la que los objetivos SMART se pueden lograr		**COMPETENCIAS** • Reflejar el valor del establecimiento de objetivos SMART • Participar con conocimiento en los debates sobre la inclusión de las empresas en la orientación profesional

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 4.-

Inclusión de las Empresas en la Orientación Profesional

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN

En marzo de 2013 los estudios mostraron que 24% de los menores de 25 años estaban sin empleo en la zona euro contra los 22,5% del año anterior. En Grecia, la cifra se elevó al 59,1% en enero, en marzo alcanzó el 55,9% en España, el 38,4% en Italia y un 38,3% en Portugal (AFP 2013).

En palabras de Laszlo Andor, Comisionario de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea: "el desempleo de la gente joven tiene potencialmente consecuencias desastrosas, especialmente si se prolonga, ya que la gente joven se puede desconectar no sólo del mercado laboral sino de la sociedad en su conjunto… Las instituciones de la UE y los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales de todos los niveles necesitan hacer algo para evitar la "perdida de la generación" (AFP 2013).

El Módulo 4 de este curso de formación pone el foco en la inclusión de las empresas en la orientación profesional. La inclusión de las empresas es importante por tres razones: esto puede ayudar a generar interés y entusiasmo por una carrera sostenible; puede ayudar a la gente joven a sacar mayor partido de su carrera; y puede disminuir las faltas de capacidades.

El modulo comienza con la pregunta DONDE ESTAMOS AHORA. Los participantes son cuestionados para evaluar la situación actual en su comunidad y para facilitar la evaluación comparativa se dan ejemplos de buenas prácticas. Con la siguiente pregunta DONDE QUEREMOS ESTAR en una actividad guiada los participantes empiezan a visionar el futuro. Finalmente, los participantes se involucran en el tema COMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ por medio del método para establecer objetivos SMART.

El módulo concluye con una breve recapitulación del material visto y un grupo de discusión sobre el tema del desempleo juvenil y cuestiones relacionadas.

UNIDAD 2: ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA?

En esta unidad, los participantes son pedidos a evaluar la situación actual en su comunidad sobre como las empresas son incluidas en la orientación profesional para ayudar a generar interés y entusiasmo en los jóvenes por una carrera sostenible, para sacar el máximo partido de su carrera y ayudar a disminuir las faltas de capacidades para llegar a donde queremos estar. Para facilitar la evaluación comparativa, los participantes dan ejemplos de buenas prácticas relacionadas con cada una de las tres áreas.

La metodología es flexible sobre como estructurar la actividad de lluvia de ideas en esta unidad, dependiendo de la demografía del grupo (es decir, si el grupo es homogéneo o heterogéneo). Por ejemplo, si el grupo es homogéneo (los participantes son de la misma comunidad), pueden ser divididos en tres pequeños grupos y realizar la lluvia de ideas sobre una de las tres preguntas respectivamente. Si el grupo es heterogéneo, la tarea puede ser realizada

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

individualmente y entonces compartir con el grupo. Nota: Puede haber coincidencias con las ideas generadas en la Unidad 1.

Se utiliza una hoja de trabajo de evaluación sobre la situación actual (Tabla Unidad 2).

La presentación de las buenas prácticas es considerada flexible. Hay ejemplos en las fichas dentro del material del módulo. Exactamente cómo presentar la información a los participantes, sin embargo, se deja a la discreción del formador. Por ejemplo, los participantes pueden ser divididos en 6 grupos pequeños, cada uno de los cuales dará un ejemplo de buena práctica. El grupo prepara una breve presentación de su ejemplo con el fin de compartirlo con los otros grupos.

UNIDAD 3: ¿DÓNDE QUEREMOS ESTAR?

Ahora los participantes tienen una idea de donde están y de qué se está haciendo en otras partes de Europa, se les pregunta sobre que otras prácticas les gustaría introducir en sus propias comunidades. Puede que ellos se inspiren en nuevas ideas.

La metodología otra vez tiene flexibilidad en la estructura de esta actividad, dependiendo de la naturaleza del grupo con el que se esté trabajando. Sin embargo, el formador deberá mantener en la mente que las ideas generadas tengan relación con una de las tres preguntas: cómo las empresas se incluyen en la orientación profesional para ayudar a generar interés y entusiasmo por una carrera sostenible; cómo se puede ayudar a la gente joven a sacar mayor partido de su carrera; y cómo una orientación profesional puede disminuir las faltas de capacidades y conseguir llegar donde quieren estar.

UNIDAD 4: ¿CÓMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ?

Teniendo ahora identificado DÓNDE ESTAMOS y DÓNDE QUEREMOS ESTAR, los participantes analizan la pregunta CÓMO PODEMOS LLEGAR ALLÍ DESDE DONDE ESTAMOS. La respuesta es por medio de establecer objetivos SMART. SMART es un popular término mnemotécnico que sirve para establecer objetivos efectivos. El primer uso del término conocido se produjo en Noviembre de 1981 donde se publicó el artículo de *Management Review,* titulado, "Hay una manera S.M.A.R.T. de escribir los objetivos de la gestión" escrito por George T. Doran, un consultor y antiguo Director de Planificación Corporativa para el Washington Water Power Company, Spokane. De acuerdo con Doran, S.M.A.R.T. significa:

- Specific: Específico - dirigido a un área específico
- Measurable: Medible - cuantificable o al menos sugeriendo un indicador de mejora
- Assignable: Asignable – indicando quién lo hará
- Realistic: Realista – centrado en resultados que se pueden conseguir con recursos disponibles
- Time–related: Orientado en el tiempo – especifica cuando los resultados se pueden conseguir

Durante más de 30 años, el acrónimo S.M.A.R.T. ha adquirido diferentes significados, que pueden ser aplicadas según las necesidades:

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

	Término principal	Variaciones
S	Específico	Significativo, sencillo, extendible
M	Medible	Manejable, comprensible, motivador
A	Alcanzable	Admisible, alcanzable, centrado en la acción, ajustable, ambicioso, apropiado, asignable
R	Relevante	Basado en resultados, orientado en resultados, resonante, realista
T	Limitado en el tiempo	Tangible, basado en el tiempo, planificado, orientado en el tiempo, específico, programado

SMART criteria. Disponible en http://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria; acceso 03.05.2013.

En este módulo, en los siguientes temas son usados los términos: específico, medible, centrado en la acción, realista y planificado. Los métodos y las herramientas que deben usarse se indican en la Tabla: Unidad 4

UNIDAD 5: CONCLUSIÓN

El objetivo de este módulo era triple: primero, presentar varias razones de porque la inclusión de las empresas en la orientación profesional es importante, segundo, dar a los participantes la oportunidad de reflexionar críticamente sobre las prácticas en sus comunidades y tercero, establecer objetivos para mejorar la situación.

Los participantes realizan sus propias evaluaciones sobre la situación actual en sus comunidades, haciendo una evaluación comparativa entre las prácticas, definiendo donde ellos quieren estar y trazan el camino para llegar allí estableciendo objetivos SMART.

Nota: dependiendo de la dirección de la conversación final, el formador puede optar por llamar la atención de los participantes hacia la Garantía Juvenil y la Alianza Europea para el Aprendizaje. Más información sobre estos programas puede encontrarse en: https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw, como también en el discurso de Laszlo Andor titulado: "La garantía juvenil debe ser una prioridad" (Tabla 5).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

REFERENCIAS

- ✓ AFP (2013): Europe seeking end to 'nightmare' youth unemployment. Available at http://dawn.com/2013/05/02/europe-seeking-end-to-nightmare-youth-unemployment/; accessed 3 May 2013.
- ✓ Amt der Kärntner Landesregierung Referat für Frauen und Gleichbehandlung (2013) Girls' Day. Brochure in German. Available at http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFIQFjAF&url=http%3A%2F%2Folga.pixelpoint.at%2Fmedia%2FPPM_3DAK_frauenreferat%2F~M4%2F3884.3dak.pdf&ei=wakdUufRKJLxhQfgmIDwBw&usg=AFQjCNHCnRTe867t-KmLCii4j9eqzU-wtg&bvm=bv.51156542,d.ZG4; accessed 28 August 2013.
- ✓ Andor, L. (2013): Youth guarantee must be a top priority. Speech held in Madrid, 13 May 2013. Available at http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-13-400_en.htm; accessed 27 August 2013.
- ✓ Bundeskanzleramt Österreich (2010): Finde deinen eigenen Weg! Website in German. Available at http://www.findedeinenweg.at/; accessed 28 August 2013.
- ✓ Carnegie, D. (2006): How to Win Friends & Influence People, Reading, UK.
- ✓ Cassell, J. and Bird, T. (2009): Asking the Right Questions. In: Brilliant Selling – What the Best Salespeople Know, Do and Say: 123 – 134. Harlow, England: Pearson Education Ltd.
- ✓ Doran, G.T. (1981): There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. Management Review, 70 (11): 35 – 36.
- ✓ ERE Media, Inc. (2013): The Surprising Truth about Moving Others. Video in English. Available at http://www.tlnt.com/2013/06/18/shrm-chicago-3-dan-pink-on-why-were-all-really-salespeople/; accessed 29 August 2013.
- ✓ EurActiv (2012): EU Promotes 'Youth Guarantee' Scheme for the Unemployed. Video in English. Available at https://www.youtube.com/watch?v=6MXCGiSFI8Q; accessed 27 August 2013.
- ✓ European Commission (2013): Youth Employment. Video in English. Available at http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036; accessed 27 August 2013.
- ✓ Eurostat (2013a): Unemployment Statistics. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/news_releases; accessed 8 November 2013.
- ✓ Eurostat (2013b): Unemployment Statistics. Available at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends; accessed 29 August 2013.
- ✓ Federal Chancellery (2004-2013a): Girls' Day. Website in English. Available at http://www.bka.gv.at/site/6824/default.aspx; accessed 28 August 2013.
- ✓ Federal Chancellery (2004-2013b): Girls' Day. Website in German. Available at http://www.bka.gv.at/site/5561/default.aspx; accessed 28 August 2013.
- ✓ felloworld (2013): Youth Employment – Commission Proposes Package of Measures. Video in English. Available at https://www.youtube.com/watch?v=xyPSWRS55sw; accessed 27 August 2013.
- ✓ Haubner-Hufnagl, E. and Schöngrunder, A. (2013): Bildung und Integration – Der Beitrag von Bildung zur erfolgreichen Integration, Vienna.
- ✓ Haughey, D. (2013): *SMART Goals*. Available at http://www.projectsmart.co.uk/smart-goals.html; accessed 03.05.2013.
- ✓ Hershey, M. (2013): *How to Set and Reach SMART goals*. Available at http://www.sparkpeople.com/resource/motivation_articles.asp?id=1794; accessed 03.05.2013.
- ✓ Mädchenzentrum Klagenfurt (2013): Mädchenzentrum Klagenfurt. Website in German. Available at http://www.maedchenzentrum.at; accessed 28 August 2013.

- ✓ TED Conferences, LLC. (2010): Simon Sinek – How Great Leaders Inspire Action. Video in English. Available at http://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action.html; accessed 29 August 2013.
- ✓ The New York Times Company (2013): Germany Stands Alone. Available at http://www.nytimes.com/interactive/2013/05/10/business/Germany-Stands-Alone.html?emc=eta1&_r=1&; accessed 29 August 2013.
- ✓ Verein zur Förderung von Kärntner Arbeitsstifutngen (no date): Die Berufs- und Bildungsorientierung Kärnten (BBOK). Website in German. Available at http://www.bbo-kaernten.at/index.htm; accessed 28 August 2013.
- ✓ WIFI Kärnten (2012): TAZ Test- und Ausbildungszentrum Kärnten. Website in German. Available at http://www.taz.at; accessed 28 August 2013.
- ✓ Wikipedia contributors. SMART criteria. Wikipedia, The Free Encyclopedia. August 23, 2013, at 18:02. Available at http://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria; accessed 27 August 2013.
- ✓ WKO Kärnten (2012): TAZ - Neues Test- und Ausbildungszentrum der WK Kärnten. Video in German. Available at http://wko.tv/play.aspx?c=2861; accessed 28 August 2013
- ✓ Yemm, G. (2012): Setting the Direction for Your Team. In: The Financial Times Essential Guide to Leading Your Team – How to Set Goals, Measure Performance and Reward Talent: 57 – 74. Harlow, England: Pearson Education Ltd.
- ✓ Youth Venture (2009): Venture Guide S.M.A.R.T. GOALS. Video in English. Available at http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o; accessed 27 August 2013.

Evaluación de la Situación Actual – Hoja de trabajo de Inclusión de Empresas en la Orientación Profesional

1 generar interés & entusiasmo	**2** sacar el mejor partido a la carrera	**3** disminuir la falta de capacidades

¿Qué se está haciendo para…

…en tu comunidad?

Lluvia de ideas para compartir.

¿Qué se está trabajando bien / no tan bien? ¿Por qué?

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Ejemplos de buenas prácticas - Inclusión de Empresas en la Orientación Profesional

ORGANIZACIÓN 1 – CLUB INTERNACIONAL CARINTHIA (CIC) WWW.CIC-NETWORK.AT

El Club Internacional Carinthia (CIC) fue fundado en 2009 por ocho organizaciones con y sin fines de lucro que buscaban mejorar la retención de empleados extranjeros. Su objetivo fue ofrecer a los extranjeros altamente cualificados que viven y trabajan en Carinthia una mejor calidad de vida a través de la creación de una plataforma de trabajo promoviendo el intercambio cultural y la integración.

Los fundadores rápidamente consiguieron éxito en el establecimiento de este tipo de red – ahora cuentan con 33 empresas miembros y cerca de 400 miembros individuales; el trabajo de CIC se ha ampliado para incluir proyectos destinados a mejorar el equipo y el desempeño organizacional a través de la comprensión de las diferentes culturas, por ejemplo, es reciente el desarrollo de la herramienta de gestión de recursos humanos Diversity Compass. El diseño y la implementación de proyectos como Diversity Compass requieren fomentar la colaboración con empresas locales y sus empleados. Para facilitar su colaboración, CIC primero compromete a socios potenciales (es decir todos los interesados en una empresa, incluyendo los representantes de recursos humanos y el grupo de empleados) en una discusión preliminar destinada a identificar los desafíos que se enfrentan en un tema particular. Usando tanto preguntas abiertas como cerradas, es posible determinar qué es lo que más les importa a los potenciales socios. Esta información puede ser incorporada dentro de un propósito de colaboración que se centra en los asuntos claves identificados por el socio.

PROYECTOS / PROGRAMAS SELECCIONADOS

En el contexto de la orientación profesional para jóvenes en riesgo de exclusión social, el enfoque de CIC de colaborar con las empresas se puede aplicar directamente. Por ejemplo, un formador que trabaja con gente joven podría realizar un proyecto de investigación con su grupo para facilitar la adecuación de la plantilla a las necesidades de potenciales empleados con habilidades de los jóvenes que buscan empleo, mientras que ayudan al mismo tiempo a la gente joven a desarrollar las capacidades básicas requeridas para todos los empleados en el lugar de trabajo del siglo 21. Dicho proyecto consiste en: 1) identificar las empresas en el área 2) identificar los representantes adecuados de Recursos Humanos y su información de contacto 3) solicitar una reunión con los representantes de Recursos Humanos y un máximo de 3 estudiantes 4) reunión para discutir las necesidades de la empresa, trabajos futuros, formación requerida y oportunidades usando la metodología de CIC para las "discusiones preliminares" mencionadas anteriormente 5) regresar a las clases para reportar los resultados y reflexionar sobre la experiencia 6) establecer objetivos SMART sobre las medidas que se deben tomar para el desarrollo profesional. Nota: los materiales de la formación para el proyecto de investigación están disponibles en: www.impro-f.eu.

ORGANIZACIÓN 2 – DIE BERUFS UND BILDUNGSORIENTIERUNG KÄRNTEN (BBOK) ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL CARINTHIA (EPGC) WWW.BBO-KAERNTEN.AT

Cuando los alumnos finalizan la octava clase en el sistema escolar austriaco tienen que tomar una decisión que puede tener influencia crucial en su futuro profesional. Ellos tienen que elegir entre la opción de enseñanza superior y la opción de formación profesional. La iniciativa de Orientación Educativa y Profesional Carinthia (EPGC) apoya a los profesores y a los padres en la séptima y octava clase en manejar este proceso de decisión. La EPGC actúa como intermediario entre el sistema escolar, el mundo del trabajo y la educación superior. EPGC diseña y organiza proyectos innovadores y eventos. Todas esas actividades tienen como objetivo reforzar la orientación y la capacidad de decisión y la capacidad de los jóvenes para encontrar el camino correcto dentro de su futuro profesional.

Sin embargo el principal grupo objetivo de EPGC son los profesores, empleados, padres y otras organizaciones. Ellos son los actores en este proyecto y toman parte en los eventos con los jóvenes. El alcance de los proyectos describe una gran variedad de temas. Abarca actividades que ponen el foco en una deliberada confrontación con intereses individuales y habilidades, hasta actividades que permiten a los jóvenes ponerse a prueba y tener

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

la experiencia profesional en condiciones reales. Todos ellos tienen como objetivo mejorar sus habilidades para estimar sus propias competencias y analizar las diferentes profesiones. El EPGC tiene nueve Gerentes de Orientación. Hasta ahorra ellos han cooperado con 68 escuelas secundarias y 16 escuelas primarias. Además se han implementado diferentes tipos de eventos para los padres. Han realizado acerca de 800 proyectos. EPGC es fundada por El Gobierno Federal de Carinthia, El Servicio de Empleo Federal, la Cámara de Comercio y la Asociación Industrial. Además, la Cámara de Comercio y el Sindicato de Trabajadores completan la junta de accionistas.

PROYECTOS / PROGRAMAS SELECCIONADOS

Schnuppern Schau'n – Erfahrungsberichte *Días de prueba – Informe Alumnos.* Después de los días de prueba en la empresa, los alumnos presentaron sus recién adquiridas habilidades y conocimientos en un evento por la tarde con los padres y representantes de empresas locales. Este forum ofrece una oportunidad emocionante para el intercambio entre padres, empresas y alumnos.

Akitvmesse: Lern was Gescheit's! im Gailtal *Active Fair: Aprende que ocurre en Gailtal* **.** El Active Fair es una orientación profesional de la Cámara de comercio e industria que ofrece a los jóvenes una idea de la vida laboral de los comerciantes locales. En talleres prácticos, los alumnos obtienen conocimiento de las exigencias de cada comercio. De esta manera, ellos aprenden acerca de diferentes profesiones comúnmente practicados en su zona, así como adquieren experiencia directa en un campo de interés. Por otra parte, el intercambio con los aprendices arroja luz sobre el Sistema de Formación Dual. Los padres también tienen la oportunidad de aprender acerca de las oportunidades profesionales de sus hijos en un evento completado con paneles de expertos y entrevistas con representantes de las empresas.

Para chicos/ para chicas „Auf zu anderen Ufern" *para chicos/ para chicas "Cruzar"* Los alumnos de la octava clase amplían sus horizontes explorando el opuesta de la elección tradicional de la carrera "masculina" o "femenina". En particular, por ejemplo, los chicos son animados a intentar carreras de salud mientras que las chicas son animadas a realizar carreras técnicas. En Techno Girls las chicas estudiantes de secundaria de escuelas técnicas se asocian con sus homólogas de escuelas no técnicas en un taller de tecnología que abarca varios días. Además del intercambio individual que se lleva a cabo, las mujeres jóvenes tienen la oportunidad de aprender más acerca de trabajos técnicos, visitar empresas y conocer a mujeres que ya están trabajando en campos técnicos.

ORGANIZACIÓN 3 – TEST UND AUSBILDUNGSZENTRUM FÜR BETRIEBE UND JUGENDLICHE IN KÄRTNEN (TAZ) CENTRO DE FORMACIÓN Y PRUEBAS PARA EMPRESAS Y JÓVENES EN CARINTHIA WWW.TAZ.AT

Taz fue fundado por la Cámara de Comercio de Carinthia y es parte de su división educativa WIFI Kärnten. La financiación de TAZ es proporcionada por la Cámara de Comercio de Carinthia y el Fondo del Futuro de Carinthia. "Único de su especie" en Europa, TAZ reúne a jóvenes y empresas locales en un entorno. Es considerado como el lugar donde vayan los jóvenes que buscan orientación profesional y apoyo: No solo les ayuda a identificar sus puntos fuertes, sino también se destacan las oportunidades de aprendizaje. TAZ apoya principalmente el plan de estudios profesional de la octava clase en el Sistema Escolar de Carinthia.

Los alumnos mayores son por supuesto bienvenidos para completar el *Talentparcours* también. El *Talentparcours* está compuesto por 30 puestos diseñados para evaluar el rendimiento de los alumnos de acuerdo con 23 criterios identificados como deseables para los futuros empleadores. Cinco minutos son asignados a cada puesto con una pausa de un minuto entre ellos. Todos los puestos cuentan con ordenadores de pantalla táctil complementados con equipos adicionales, según sea necesario, por ejemplo, auriculares, etc. Cada alumno recibe una tarjeta RFID de carácter personal que le permite iniciar sesión en cada puesto. Hay una pausa de 5 minutos después de haber pasado por 9 puestos. El personal está disponible en todo momento para responder a las preguntas. Una vez finalizado el *Talentparcours*, los alumnos reciben un certificado destacando sus cinco mayores fortalezas. También se les da la oportunidad de conectar con las empresas que se han registrado en TAZ buscando aprendices.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

PROYECTOS / PROGRAMAS SELECCIONADOS

Colegios: Las escuelas pueden programar citas en grupo en TAZ. Aproximadamente 14 días antes de la cita los alumnos reciben sus contraseñas y nombres de usuario de manera individual. Necesitarán esas claves para entrar en el *Talentparcours*. La experiencia TAZ necesita aproximadamente cuatro horas en total. Esto incluye orientación, curso de talento (2,5 horas), juego final y entrega de certificados. **Empresas:** TAZ ofrece a todas las compañías que tienen aprendices o tienen la intención de cogerles la oportunidad de registrar un perfil ideal para su futuro aprendice. Cuando los resultados del test se ajustan a los perfiles, los alumnos reciben la información de contacto de la empresa. Adicionalmente, las empresas también pueden enviar potenciales aprendices a TAZ para la prueba. **Individuales**: Los jóvenes pueden registrarse en TAZ de manera individual. Las pruebas individuales se realizan generalmente los lunes. El proceso de registro es parecido al de los grupos escolares.

ORGANIZACIÓN 4 – MÄDCHENZENTRUM KLAGENFURT CENTRO KLAGENFURT PARA CHICAS WWW.MAEDCHENZENTRUM.AT Cuando el Centro Klagenfurt para chicas fue creado en 1995, fue uno de los primeros centros para chicas y mujeres jóvenes que ofrecía consejos, apoyo e información sobre una variedad de situaciones y condiciones de vida. Desde entonces, un equipo interdisciplinario con especialistas en campos como la pedagogía, trabajo social, psicología, orientación profesional y más, ha guiado a las chicas y a las mujeres jóvenes. Durante los años el enfoque de la teoría de género y su aplicación en el mundo real y la conciencia de los retos económicos, sociales así como sociopolíticos, han hecho del Centro para chicas una centralita entre: niñas y sus familias, chicas jóvenes y empresas, estudiantes y colegios o universidades, aprendices y empresas o talleres, pacientes y doctores o psicoterapeutas. Hoy el objetivo del Centro de chicas in Klagenfurt es permitir y ayudar a las chicas en la toma de decisiones sobre su vida. Para conseguir este objetivo nosotros trabajamos juntos con mujeres jóvenes y cualquier persona que comparta nuestro objetivo.

PROYECTOS / PROGRAMAS SELECCIONADOS

Mädchen ergreifen Lebenschancen in der Arbeitswelt (MELDA) – ein Projekt für junge Migrantinnen in Kärnten *Las chicas se arriesgan en el mundo laboral – un proyecto para las chicas jóvenes de origen extranjero en Carinthia.* El proyecto MELDA está financiado por el Servicio de Ocupación de Carintia, el Gobierno de Carintia y el Fondo Social Europeo. Se enfoca en apoyar a las chicas jóvenes y a las niñas de edad comprendida entre los 15 y los 25 años extranjeras en su carrera de orientación y la entrada al mercado laboral o a una formación. Un componente clave del plan de estudios de MELDA es la adquisición de la lengua alemana (Nivel CEF B1). Además, otros temas incluyen matemáticas, inglés, química y física. Los participantes también desarrollan sus competencias sociales, personales y culturales a través de acciones individuales y actividades grupales. En esta línea, los padres (quienes son considerados clave en la influencia del desarrollo profesional de los jóvenes) están comprometidos a través de eventos de información y consultas individuales. MELDA se ejecuta en un plazo de 38 semanas, 5 días a la semana, 25 horas por semana.

ORGANIZACIÓN 5 – DER [MICRO] ELECTRONIC CLUSTER EL [MICRO] CLUSTER ELECTRÓNICO WWW.ME2C.AT **Innovación realizada en Carinthia**

Visita www.impro-f.eu para más información.

ORGANIZACIÓN 6 – LANDESREGIERUNG KÄRNTEN GOBIERNO DE CARINTHIA FRAUENREFERAT WWW.FRAUEN.KTN.GV.AT /KÄRNTEN VOLLER ENERGIE WWW.ENERGIE.KTN.GV.AT

Visita www.impro-f.eu para más información

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

ASHOKA'S YOUTH VENTURE. SUEÑA. HAZLO.
Venture Guide: Objetivos S.M.A.R.T.
http://www.youtube.com/watch?v=3y0Jja52B2o

TRANSCRIPCIÓN DEL VIDEO

S1: **Cuando estableces objetivos es importante estar seguro de que son S.M.A.R.T.: Específicos, Medibles, Centrados en la Acción, Realistas y orientados en el Tiempo**

Establecer objetivos S.M.A.R.T. no solo te ayudará a enfocar a tu trabajo, sino que también va a ayudarte a tener éxito.

Entonces, empieza con lo básico: ¿Cuál es tu idea? ¿Qué es lo que necesita la comunidad?

S2: Yo quiero ayudar a gente sin hogar.

S1: **¡Muy bien! Ahora vamos a establecer algunos objetivos S.M.A.R.T. para esta idea. Primero de todo, ¿Tu objetivo es específico? ¿Detalla suficientemente que todo el mundo – incluso alguien quién no es parte de tu equipo – pueda saber cuál el siguiente paso?**

S2: No lo sé.

S1: **Ok. Bien, ¿Cómo te gustaría ayudar a la gente sin hogar?**

S2: Yo quiero ayudarles a que estén calientes en el invierno.

S1: **Bien, esto está mejor. Ahora, ¿Cómo?**

S2: Yo creo que dándoles sacos de dormir.

S1: **Ok. El siguiente paso es MEDIBLE. ¿Cómo medirás tu éxito? ¿Cómo sabrás cuando has conseguido tu objetivo?**

S2: ¿Qué quieres decir?

S1: **Piensa sobre una manera específica de medir tu impacto**

S2: Yo creo que podemos medir cuantos sacos de dormir hemos entregado.

S1: **Bien, ahora tenéis que establecer un número específico para tu objetivo. ¿Cuántos sacos de dormir te gustaría darles?**

S2: No lo sé. ¿Diez mil?

S1: **Bien. Ahora, ¿Tu objetivo esta centrado en la acción? ¿Cómo conseguirás diez mil sacos de dormir? ¿Vas a ir a comprarlos? ¿Vas a pedir donaciones? Piensa acerca de las relaciones que ya tienes para empezar desde allí.**

S2: Nosotros vamos a pedir donaciones.

S1: ¿**De quién? ¿Empresas?**

S2: Empresas

S1: **¿Qué empresas?**

S2: El padre de mi amigo es dueño de una tienda de artículos deportivos

S1: **Ok. Esto es un comienzo. Recuerda que la gente está más dispuesta a ayudar cuando tú puedes ofrecer algo de vuelta. En vez de simplemente preguntar por diez mil sacos de dormir, piensa en que manera tú puedes ayudar a incrementar su negocio como parte de tu proyecto y entonces estarás en el camino correcto.**

Siguiente, vamos a hablar de si tu objetivo es REALISTA. Diez mil sacos de dormir parecen muchos

S2: No lo sé, es solo un número, me lo inventé

S1: **Este podría ser un buen momento para hacer una investigación. ¿Cuánto es la media del coste de un saco de dormir? ¿Cuantas personas sin hogar viven en tu comunidad?**

S2: [buscando en el ordenador] Actualmente, dice que hay acerca de dos mil personas sin hogar viviendo alrededor de aquí. A 20 dólares un saco de dormir, quizá mil sacos de dormir es un número un poco más realista...

S1: **Establecer objetivos realistas no significa que te estés limitando a ti mismo. De hecho, tu equipo estará más motivado si ellos creen que su objetivo es alcanzable.**

Finalmente, ¿Tú proyecto está medido en el TIEMPO? ¿Cuál es tu plazo?

S2: Bien, es invierno ahora. Pero probablemente seré capaz de establecer esto para el otro año.

S1: **Ok. Entonces establece una fecha.**

S2: ¿Qué tal las Navidades del próximo año?

S1: **Perfecto. Establecer objetivos SMART es una de las mejores acciones que puedes hacer para que tu objetivo esté en el camino del éxito. Al poner el trabajo enfrente de ti, te ahorrarás mucho tiempo y frustración en el futuro...**

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo: Establecimiento de Objetivos SMART

El objetivo está relacionado con…
- ☐ ayudar a generar interés y entusiasmo por una carrera sostenible
- ☐ ayudar a los jóvenes a seleccionar la carrera que mejor se adapte a ellos/ellas
- ☐ ayudar a obtener las capacidades necesarias

Paso 1: **Escribe tu objetivo con el menor número de palabras posible.**
Mi objetivo es:

Paso 2: **Haz tu objetivo detallado y ESPECÍFICO.** Contesta quién / qué / dónde / cuándo.

¿COMO vas a alcanzar este objetivo? Escribe al menos 3 pasos que harás (se preciso):
1.
2.
3.

Paso 3: **Asegúrate que tu objetivo es MEDIBLE.** Añade detalles / medidas / indicadores de seguimiento.
Voy a medir/seguir mi objetivo usando los siguientes indicadores o métodos:

Sabré que he alcanzado mi objetivo cuando:

Paso 4: **Haz tu objetivo ACCIONABLE.** ¿Qué recursos adicionales necesitas para el éxito?
Ítems que necesito para alcanzar el objetivo:
¿Cómo voy a encontrar el tiempo?:
Cosas sobre que necesito aprender más:
Personas con las que puedo hablar para apoyarme:

Paso 5: **Haz tu objetivo REALISTA.** Asegúrate que las acciones que necesitas realizar para alcanzar tu objetivo están bajo tu control y que puedes llevarlas a cabo.
☐ Si, las acciones requeridas para alcanzar mi objetivo son cosas que puedo controlar y hacer.

Paso 6: **Pon un Plazo a tu objetivo** Pon una fecha límite a tu objetivo y establece algunos puntos de referencia.
Voy a conseguir mi objetivo hasta (fecha): ___/___/___.
Mi medida intermedia será en (fecha): ___/___/___.
Fechas adicionales e hitos que voy a realizar:
_____ en (fecha) ___/___/___
_____ en (fecha) ___/___/___
_____ en (fecha) ___/___/___

Después de que hayas establecido e implementado tus Objetivos SMART, uno de los pasos más importantes es revisarlos. Las personas y las circunstancias cambian todo el tiempo, y tu objetivo puede no ser de importancia para ti pasadas unas semanas o meses. Asegúrate de tu progreso y prioridades cada pocas semanas para determinar si tu objetivo es algo que todavía merece dedicarle tiempo y esfuerzo.

Referencias
Haughey, D. (2013): *SMART Goals*. Available at http://www.projectsmart.co.uk/smart-goals.html; accessed 03.05.2013.
Hershey, M. (2013): *How to Set and Reach SMART goals*. Available at http://www.sparkpeople.com/resource/motivation_articles.asp?id=1794; accessed 03.05.2013.

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 5.-

Prevención del abandono temprano y la Inclusión de los Padres

1. CULTURA EPISTÉMICA

- ¿Cuáles son nuestros valores?
- ¿Cuáles son nuestras creencias?
- ¿Qué formación tenemos que tener?
- ¿Cómo personificamos el comportamiento?
- ¿Qué estructuras tenemos que tener?

2. AUTO-CONOCIMIENTO

- Espiral de la vida
- Escala de Alfabetización Emocional
- Legado de la experiencia
- Legado de la opresión

3. HABILIDADES DE SUPERVIVENCIA / DESARROLLO

- Habilidades de comunicación y relación
- Gestión de la Resolución de Conflictos
- Gestión de las Emociones
- Conocimiento de las teorías relevantes
- Estilos de Aprendizaje y Habilidades
- Habilidades del siglo XXI (Comunicación y colaboración)

4. VÍNCULO CON LOS PADRES

- Intercambio de Estrategias
- Sincronizando aspiraciones
- Respuestas/ Redes

"Como mentor he sido formado y he tenido apoyo para entender acerca de cómo aprender y cómo mis experiencias me han afectado. Esto ha sido muy útil en mi trabajo porque me ayuda a reflexionar sobre mi enfoque como mentor y cómo puedo apoyar mejor a los jóvenes a mi cargo. Sin embargo es más importante que me ha ayudado como padre. Ahora tengo una relación mucho más abierta y comprensiva con mis hijos".

Robert (32) Mentor Voluntario y Padre

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Introducción:

Toda la formación de "Europeace Youth" está diseñada para complementar los conocimientos previos. Queremos que nuestra formación sea un intercambio de conocimientos con los que están tomando parte en ella. Esperamos que los participantes añadan su propio conocimiento y práctica a nuestras propuestas y reflexionen sobre los cambios y las diferencias que existen.

El contenido del módulo se basa en la teoría y en la práctica utilizada en nuestros servicios durante los últimos 20 años. Nuestra experiencia indica que los alumnos vulnerables necesitan algo más que apoyo académico para adquirir nuevas habilidades y competencias, y comprometerse con su camino de aprendizaje. Cuando los alumnos vulnerables comprendan y puedan articular sus dificultades previas y las necesidades actuales, serán mucho más propensos a involucrarse en el difícil (tal como lo perciben) camino hacia el logro.

La formación por la que abogamos y ofrecemos al personal se basa completamente en las políticas e intervenciones empleadas en nuestro trabajo con los alumnos vulnerables. El proceso de crecimiento y el rendimiento es similar si se aplica a los alumnos vulnerables o a nuestro propio desarrollo profesional.

Se inicia con un enfoque en el legado de la experiencia con el fin de comprender nuestro progreso a lo largo de los años. Una analogía sería la preparación de la tierra antes de plantar las semillas. Se añaden las capacidades y competencias cuando se haya reflexionado sobre las actitudes y cualidades.

Otros elementos incluídos:

- Estilos de aprendizaje: ¿Cuáles son sus formas preferidas de aprendizaje?
- Los bloques de aprendizaje emocional
- Habilidades de escucha activa
- Práctica Reflexiva
- Lucha contra la Práctica discriminatoria
- Identidad
- Preparación para el empleo
- Teoría del apego
- Espíritu de Colaboración

La participación de los padres está enfocada para enseñarles las mismas habilidades que a los jóvenes. La estrategia que empleamos es involucrar a los padres en el apoyo a los niños que no sean los suyos. Esto evita el punto de partida donde los padres son considerados como fracasados. Por lo general, vemos que después de completar la mitad del curso, la mayoría de los padres dicen que quieren apoyar a otros niños, ya que han vuelto a descubrir a los suyos. Esto es exactamente hacia lo que estamos trabajando.

El módulo proporciona un conjunto de estrategias para comprender y apoyar a los hijos.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	**CONTENIDO**	**MÉTODOS / HERRAMIENTAS**	**TIEMPO 40 MINS**	**RECURSOS**
1	**Cultura Epistémica -** el objetivo general de este módulo es asegurar la congruencia entre los valores de la empresa / asociación, objetivos, políticas y su aplicación	• Normas de formación/ supervisión/ re-escritura, apoyo a la cultura para que no se convierte en un obstáculo • Presentar comentarios constructivos (1.1) como herramienta para la interacción grupal • Presentar los valores y políticas de su propia compañía / asociación y determinar el grado de acuerdo con las mismas dentro del grupo. ¿Cómo pueden las cualidades humanas (1.2) adaptarse a su forma de trabajar?	10 mins 30 mins	Sus valores de la organización, objetivos y políticas, junto con: 1.1 comentarios constructivos y 1.2 hojas de trabajo con cualidades humanas Pizarra/atril, proyector, portátil, acceso a internet
RESULTADO DEL APRENDIZAJE **UNIDAD 1**	**CONOCIMIENTOS** • Entiende cómo cultivar y encarnar una cultura epistémica • Conoce los fines y objetivos de la compañía y el apoyo ofrecido • Puede identificar su propia motivación personal para convertirse en un formador • Puede enumerar las posibles funciones que un formador podría desempeñar en un abanico de situaciones • Puede identificar dificultades en el desempeño de esas funciones • Es capaz de reconocer la complejidad y el carácter problemático de la definición de su papel como formador de grupos vulnerables • Tiene conocimientos específicos culturales • Conoce las cualidades humanas y cómo relacionarlas con la práctica	**HABILIDADES** • Habilidad de describir las metas y objetivos de la organización • Habilidad de describir su propio papel dentro de la organización • Entiende la necesidad de supervisión • Está dispuesto a identificar los propios bloques para el aprendizaje • Habilidad de adaptarse a diferentes entornos culturales • Muestra flexibilidad en la conducta comunicativa • Entiende cómo colaborar con el equipo de personas • Puede identificar las necesidades personales y profesionales • Puede dar y recibir opiniones constructivas	**COMPETENCIAS** • Puede demostrar fines y objetivos de la organización, en su papel de formador • Puede evaluar el papel del formador en la organización en el contexto de la comunidad en general • Puede evaluar los vínculos entre el desarrollo personal y el dar y recibir comentarios • Es capaz de reflexionar sobre situaciones y responder en consonancia con los valores de la compañía y sus creencias • Puede aplicar cualidades humanas en el trabajo diario • Utiliza práctica multidisciplinaria para responder adecuadamente a las necesidades percibidas de una variedad de estudiantes • Es capaz de demostrar formas colaborativas y democráticas del trabajo.	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO 2 HORAS	RECURSOS
2	**Auto-conocimiento** Requisito previo para una práctica profesional efectiva cuando se trabaja con personas y familias vulnerables	• Espiral de la vida – completar la propia espiral de la vida para el grupo, establecer vínculos con experiencias. Aprender a hacer su propio diseño y compartirlo en parejas y luego presentarlo al grupo (el nivel de divulgación debería ser discutido y acordado) • Práctica Reflexiva - presentar la historia de la Práctica Reflexiva y la relevancia en su trabajo –presentar el diagrama y vincular el modelo de auto-conocimiento personal (del Espiral de la Vida). Completar el ejercicio en hoja de trabajo • Escala de Alfabetización Emocional – presentar y debatir su uso y relevancia con el grupo • El legado de la experiencia y la opresión – establecer vínculos entre la Espiral de la Vida y la Práctica Reflexiva y su impacto en los prejuicios personales. Usar la teoría de la Identidad Cultural para explorar el proceso de desarrollo de la Práctica No-Opresiva (ej. 2.4)	1 hora 15 min 15 min 30 min	Bolígrafos, pizarra/atril, folios, acceso a Internet, rotuladores, lápices de colores 2.1 Espiral de la vida 2.2 Hoja de práctica reflexiva 2.3 Escala de Alfabetización Emocional 2.4 Teoría de la Identidad Cultural 2.5 Legado de experiencia y opresión
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 2	**CONOCIMIENTOS** • Puede identificar un sentido de desarrollo de la conciencia de sí mismo • Puede identificar algunas de las experiencias de vida que pueden haber influido en sus propias actitudes y comportamiento y las de los demás • Reconoce la necesidad de desarrollar una práctica reflexiva con el fin de formar una relación adecuada con el alumno • Conoce cómo apoyar a los estudiantes en su percepción de los efectos de	**HABILIDADES** • Puede explicar la diferencia entre la auto-conciencia personal y la práctica reflexiva en un contexto profesional • Puede explicar los principios de la práctica reflexiva como una herramienta útil en el papel del educador • Utiliza la Teoría de la Identidad Cultural como guía para mostrar a los alumnos la opresión	**COMPETENCIAS** • Demuestra la aplicación adecuada y eficaz de la práctica reflexiva • Puede aplicar un enfoque interactivo que incluye la enseñanza directa, el trabajo individual y en grupo, uso de estudios de casos, juegos de rol / simulación y pequeños / grandes grupos de debate • Explora las reacciones personales a los efectos de la opresión • Explora los niveles y la diversidad de los prejuicios personales • Utiliza la comprensión de la inteligencia emocional del alumno para desarrollar estrategias para trabajar a través de bloques de aprendizaje	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

	todas las formas de opresión			
UNIDAD	**CONTENIDO**	**MÉTODOS / HERRAMIENTAS**	**TIEMPO 1 HORA**	**RECURSOS**
3	**Habilidades de supervivencia / desarrollo** Se aplica con el fin de desarrollar las habilidades de resistencia y de transformación	• Pida a los alumnos que rellenen el cuestionario "Cómo Aprendo" y debaten los resultados de dos en dos - ¿Cómo afecta eso a la forma en que enseñamos y cómo podemos adaptar nuestras formas de enseñanza para apoyar a diferentes alumnos? ¿Cómo podemos trabajar de otras maneras el aprendizaje? • Lee las habilidades de escucha - ¿Cuáles son las realmente buenas? ¿Cuáles de ellas usas con regularidad? ¿Cuáles son las que rara vez utilizas? ¿Cómo se pueden practicar y mejorar las habilidades más débiles? • Entrega las teorías apego / de sintonía y de asesoramiento y discute con el grupo – ¿Cuáles son las que conocen y utilizan? ¿Cómo podrían estas teorías ayudarle a escuchar y entender mejor a los demás? ¿Cómo pueden ayudar a responder con actividades educativas eficaces?	30 min 10 min 20 min	3.1.1 Cuestionario Cómo Aprendo 3.1.2 Esquema de Estilos de aprendizaje 3.1.3 Habilidades de escucha 3.1.4 Teorías de fijación y sintonía 3.1.5 Las teorías de asesoramiento
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 3	**CONOCIMIENTOS** • Sabe obtener una lista de posibles bloques de aprendizaje • Reconoce por qué es importante escuchar activamente en el desarrollo de una relación con otra persona • Reconoce la necesidad de límites en la relación profesor-alumno • Entiende teorías del apego y de sintonía	**HABILIDADES** • Reconoce la relación entre los bloques de aprendizaje y las emociones • Describe los diferentes estilos de aprendizaje e identifica estilos propios preferidos • Utiliza las habilidades de escucha activa para facilitar la solución de problemas de comunicación y el aprendizaje de habilidades de desarrollo • Identifica rutas claras de apoyo • Identifica cómo el apego y la sintonía pueden tener un efecto sobre la capacidad para formar relaciones y factores desencadenantes de la violencia	**COMPETENCIAS** • Capaz de evaluar y revisar las estrategias cuando se trabaja a través de bloques de aprendizaje • Capaz de describir en detalle cómo el uso de habilidades de escucha activa ha ayudado a fortalecer las relaciones en diversos contextos • Capaz de analizar cómo el desarrollo de la conciencia puede ser aplicado en conductas apropiadas • Capaz de analizar los estilos de aprendizaje • Capaz de aplicar estilos de aprendizaje para trabajar con un alumno • Capaz de aplicar las teorías del apego y la sintonía en la práctica • Capaz de demostrar formas colaborativas y democráticas de trabajo	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDO	MÉTODOS / HERRAMIENTAS	TIEMPO 40 MINS	RECURSOS
4	**Vínculo con los padres** Para asegurar la conformidad de los resultados y métodos entre todas las partes involucradas en el trabajo con el alumno, con el fin de apoyar la efectividad	• Entender el espíritu de asociación - explicar y discutir los diferentes aspectos del trabajo en colaboración • Crónica de valores, conocimientos, prácticas, cualidades demostradas en las unidades anteriores. ¿Cómo pueden ser utilizados dentro del espíritu de colaboración? • Debatir con el grupo sobre si el espíritu de colaboración se puede utilizar para responder mejor a las necesidades del alumno y crear sostenibilidad y reflexión dentro de la organización y entre las instituciones	10 min 15 min 15 min	Asociar la hoja de trabajo y otros recursos relevantes de las previas unidades
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 4	**CONOCIMIENTOS** • Sabe cómo trabajar en colaboración con el personal fijo y voluntario para aumentar la eficacia	**HABILIDADES** • Identifica las necesidades de alumnos / familias y de la comunidad en general y los vínculos entre ellos	**COMPETENCIAS** • Aplica las teorías implicadas en el trabajo en colaboración	
UNIDAD	**CONTENIDO**	**MÉTODOS / HERRAMIENTAS**	**TIEMPO**	**RECURSOS**
5	**Participación/Experiencia** Los jóvenes con los que trabajamos con necesidades especiales tienen que ser capaces de experimentar nuestra confianza e independencia. Nosotros necesitamos promoverles en diferentes ambientes y situaciones para que ellos experimenten seguridad y esfuerzo.	Resumir la importancia de: • Honestidad, integridad, sinceridad y otras cualidades humanas fundamentales • Dependencia / Interdependencia / Independencia • Seguridad para confiar y ser vulnerable • Construcción de relaciones que se basan en la honestidad y la confianza, y que cultivan la cultura con el fin de permitir la transformación TAREA: Utilizando la teoría de la cultura epistémica de la Unidad 1, ¿cómo tejer el conocimiento de todos los módulos en una estructura práctica de trabajo para el aprendizaje durante toda la vida? Debatir y hacer un mapa del grupo	30 min	Crear un ambiente de trabajo adecuado que facilite la construcción de relaciones seguras y de confianza
RESULTADO DEL APRENDIZAJE UNIDAD 5	**CONOCIMIENTOS** Sabe involucrar a través de la experiencia	**HABILIDADES** • Capaz de apoyar el aprendizaje y el desarrollo emocional del alumno • Capaz de identificar las áreas de crecimiento personal y el desarrollo de un compromiso para mejorar las habilidades	**COMPETENCIAS** • Visualiza la orientación a la acción – Preparación y disposición para el compromiso y la acción en la sociedad con el fin de mejorar el bien común, reduciendo los prejuicios, la discriminación y los conflictos	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

1.1 Feedback constructivo

¿Por qué la necesidad de Feedback constructivo en este módulo?

a) El Feedback constructivo es necesario para garantizar que los valores, objetivos y políticas tanto de una organización como de una colaboración entre asociaciones son debatidos de modo que pueda existir un amplio consenso entre todos.

b) Así que el personal y los formadores se introducen en los tipos de comportamiento que son importantes para la comunicación y la práctica efectiva. La crítica constructiva es una manera de aprender más sobre nosotros mismos y el efecto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás.

El Feedback constructivo es útil, nos ofrece opciones y nos ayuda a crecer como personas. Es importante aprender a darlo y recibirlo. El Feedback constructivo significa comentarios positivos y negativos, pero hábilmente hechos.

Dar Feedback

- Comience con lo positivo y lo que hay que mejorar
- Sea específico; evite comentarios como "bueno" y "terrible". Ser específico hace que sea más fácil comprender los comentarios
- Refiérase a un comportamiento que pueda ser cambiado
- Ofrezca alternativas; sugiera diferentes maneras de realizar lo observado
- Sé dueño de la crítica. Recuerda – es solo tu opinión
- Deja a la persona con opciones; el feedback que exige cambios no tiene éxito

Recibir feedback

- Escuche los comentarios en lugar de inmediatamente rechazarlos o discutirlos
- Sea claro sobre lo que se está diciendo
- Compruébelo usted mismo con los demás en lugar de depender de una sola fuente
- Decida lo que va a hacer como resultado del feedback
- Agradezca a la persona que te haya dado el feedback

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

1.2 Las Cualidades Humanas

Las relaciones son un aspecto clave de cualquier enseñanza y formación. Cómo cultivar las características propias dentro del rol profesional es un proceso importante y permanente. A continuación se presenta una lista de cualidades humanas positivas y sus opuestas.

¿Cómo puedes incorporar el desarrollo de estas cualidades en la forma de trabajo de tu organización?

¿Cómo puedes aplicarlas a todos los aspectos de tu trabajo: con tus alumnos y compañeros?

Las cualidades humanas – proceso

HONESTIDAD	DESHONESTIDAD
HUMANIDAD	CRUELDAD
HUMOR	SERIEDAD
HUMILDAD	ARROGANCIA
INTEGRIDAD	PERJUICIO
CONFIANZA	INSEGURIDAD
RESPETO	MIEDO
CUIDADO	ABANDONO
ESPERANZA	DESESPERACIÓN
AMOR	ODIO

Las cualidades, en general tomados por dados, no pueden desarrollarse sin explorar la naturaleza opuesta de los conflictos mencionados en la lista.

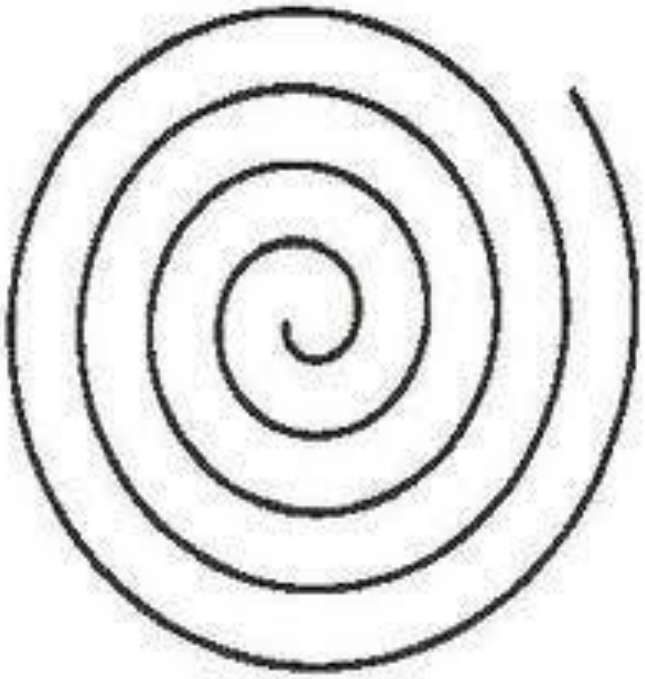
Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.1 La espiral de la Vida

Rellene los acontecimientos significativos de su vida, comenzando desde el interior de la espiral, hacia el exterior. Identifica algunos de los temas que destacan de su espiral que podrían ser importantes para reflexionar.

1. ¿Qué relación sientes que tienen esos temas entre sí?
2. ¿Hay algunos puntos significativos?
3. ¿Has aprendido algo nuevo acerca de tu vida?
4. Intenta repetir este ejercicio después de un periodo de tiempo. ¿Se cambia tu espiral de la vida?



Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.2 Práctica reflexiva

Ahora que usted ha experimentado la conciencia personal, ¿cómo se pueden aplicar estas habilidades en una situación profesional? El siguiente diagrama describe el posible desarrollo de la práctica reflexiva en el contexto del trabajo social:

(George Wilson 2007 *Niveles de la práctica reflexiva*)

Práctica Reflexiva: Objetivos y propósitos

- Una serie de hábitos pensativos que dan forma al aprendizaje mejorando la toma de decisiones y la eficacia profesional

La práctica reflexiva trata de "un arte profesional" – ofrece un modelo para hacer frente a la complejidad, la unidad y la realidad de las prácticas profesionales, incluyendo la investigación basada en la evidencia.

(Donald Schön 2009
Cómo los profesionales piensan en acción)

Llegar a ser concientes de lo que ocurre dentro de nosotros y nuestra organización

'La práctica reflexiva es la actividad de pensar acerca de las acciones de uno mismo y analizarlas de una manera crítica con el objetivo de mejorar la práctica profesional.

Se requiere de uno la capacidad de colocarse a sí mismo como observador externo de sus propias presuposiciones, actitudes y sentimientos. Y cómo estos influyen en su práctica…"

(Philippe Baumard 1999
El conocimiento tácito en las Organizaciones)

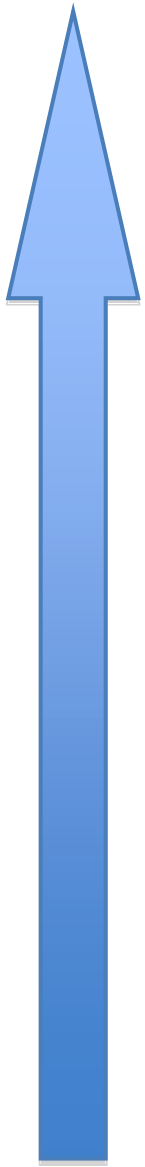
Ejercicio (Con un compañero):

- Reflexiona sobre ¿Por qué has elegido esta área laboral?
- Comparte los acontecimientos importantes en tu vida que sientes que pueden haber contribuido para que trabajes en esa área.

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.3 Escala de Alfabetización Emocional de Claude Steiner (1999)

La conciencia de las emociones es una capacidad fundamental de la mayor habilidad que Claude Steiner llama alfabetización emocional. La escala de conciencia emocional representa un continuo hipotético de 0 a 100% de conciencia emocional.



100%

Una persona emocionalmente alfabetizada sabe lo que él o ella siente, si es fuerte y porqué, y sabe lo que sienten los otros, con qué fuerza y porqué. Conoce también el efecto de las interacciones entre sus emociones y las emociones de los demás

Interactividad

Empatía

Causalidad: ¿Por qué?

Identificación: ¿Qué emoción? ¿Cómo de intensa? La razón

Diferenciación: Desde lo básico hasta lo complejo. Los básicos, cómo se combinan, complicaciones, fuerte/débil

----------**BARRERA LINGÜÍSTICA**----------

Caótica, primera experiencia: sabes que es una emoción pero no tienes idea de que tipo. O podría ser un estallido de emoción

Sensaciones físicas: nudos, hormigueo, dolores (presentadas en lugar de la emoción)

Anestesia: adormecimiento, silencio, vacío, frío…

0%

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

2.4 Teoría de la Identidad Cultural

Way, Allen E. (1995) La Psicoterapia como liberación

Teoría de la Identidad Cultural	**Acción necesaria para producir un cambio al siguiente nivel/etapa**
Ingenuidad	Describir la experiencia de la vida
Aceptación	Nombrar y notar las contradicciones en la experiencia con énfasis en los aspectos contextuales
Nombramiento y resistencia	Motivar prueba y reflexión sobre las contradicciones en el sistema. Frecuentemente ocurre un cambio emocional grande, a menudo enfado.
Re-definición y reflexión	Alentar a examinarse a sí mismo y a su sistema interno. Orgullo emocional de sí mismo y su cultura
Multi-perspectiva Integración	Continuar el énfasis de los pensamientos y la co-investigación de la realidad y la acción conjunta para transformar la realidad

2.5 Casos a estudiar – Legados de la opresión y la Experiencia

Piense en un ejemplo de una posible discriminación dentro de su propia experiencia (sexismo / racismo, etc...) ¿Cómo puede aplicar las teorías anteriores para llegar a un resultado diferente?

Ejemplos de Preguntas:

1. ¿Qué debe significar para un estudiante negro estar en un entorno predominantemente blanco? ¿Cuáles son algunas de las fuentes de estrés y tensión que un estudiante de minoría étnica podría sentir?

2. ¿Qué suposiciones sobre las diferencias injusticias podríamos acoger? ¿Cómo van surgiendo en nuestro comportamiento?

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 3.1. Estilos de Aprendizaje – "Cuestionario: Cómo aprendo"

A continuación se presentan algunas frases que describen cómo la gente aprende. Utiliza el sistema de puntuación que aparece a continuación para conocer cómo aprendes.

4. = Lo más cercano de tu descripción

3. = Siguiente mejor descripción

2. = Algo descriptivo de ti

1. = Lo menos descriptivo de ti

1. Tomo decisiones importantes basándose en:

- Buenos presentimientos……
- Lo que mejor suena……
- Lo que me parezca mejor……
- Pensando en argumentos a favor y en contra……

2. Durante una argumentación, lo que más me afecta es:

- El tono de voz de la otra persona ……
- Si puedo o no ver el punto de vista de la otra persona……
- La lógica del argumento de la otra persona……
- Si siento o no como la otra persona se siente……

3. Me resulta más fácil:

- Encontrar el volumen ideal (sonido) en un sistema estéreo……
- Ver la parte más importante de un objeto interesante……
- Escoger el mueble más cómodo……
- Elegir atractivas combinaciones de colores……

4. Dejo la gente saber lo que está ocurriendo dentro de mí mediante:

- La forma en que visto y mi imagen……
- Los sentimientos que comparto……
- Las palabras que elijo……
- El tono de mi voz……

5. Cosas que debo decir sobre mi mismo:

- Estoy en sintonía con los sonidos de mí alrededor……
- Soy bueno en comprender nuevos hechos e información……
- Soy muy sensible con la forma en que la ropa siente a mi cuerpo……
- Los colores y la imagen de una habitación tienen un fuerte efecto sobre mí

Cómo puntuar

1…. K	**2…. A**	**3 …. A**	**4…. V**	**5….A**
…. A	**…. V**	**…. D**	**…. K**	**…. D**
…. V	**…. D**	**…. K**	**…. D**	**…. K**
…. D	**…. K**	**…. V**	**…. A**	**…. V**

<u>Totales</u>:

V =
K =
A =
D =

La definición que ha obtenido más puntuación es tu estilo de aprendizaje predominante

Definiciones Visual / Auditiva / Kinestética

Visual
• Menos distraído por el ruido
• Tiene problema para recordar instrucciones verbales
• Es de importancia que su escritura se vea limpia
• Memoriza por imágenes – recuerda lo que ha visto
• Atento, observador, más silencioso

Auditiva
• Se distrae fácilmente
• Aprende escuchando
• Le gusta la música
• Le gusta leer en voz alta
• Más hablador de los tres – le encanta la discusión, pero se puede pasar
• Tiende a hablar mejor de lo que se expresa por escrito y le gusta hablar de la forma que escribe

Kinestética
• Aprende haciendo las cosas
• Se mueve mucho
• Memoriza andando, mirando
• Le gustan libros de intriga (historias de acción)
• Fuerte en visión interna/intuición, débil en detalles

Digital
• Trabaja usando los tres estilos anteriores - pero el proceso es como un **"diálogo interno",** valora/analiza las opciones dentro de sí mismo.

3.2 Habilidades de Escucha

Imaginación
¿Qué nos separa de los animales? ¿Por qué han evolucionado los seres humanos? Un elemento esencial para todas las relaciones.

Empatía
La habilidad de entrar en el mundo del otro y sentir que es ser esta persona

Aceptación sin juzgamiento
Una actitud fundamental que se debe ofrecer constantemente, y no determinarse por el comportamiento del niño. Sin esto, se producirá muy poco diálogo útil.

Resumir
Requiere del que escucha, a realizar un resumen preciso y empático sobre los principales sentimientos, pensamientos y temas que el niño ha compartido.

Parafrasear
Un proceso de escucha atenta para seleccionar después tus propias palabras para describir la experiencia del niño.

Sentimientos reflejos
Contenido + Sentimiento = Significado

Las tres estrategias anteriores se utilizan para comprobar la exactitud de su comprensión y hacer que el niño se sienta más comprendido. Proporcionan un espejo para que el niño se vea así mismo con más claridad.

Uso de las Preguntas
Puede ser útil para animar al niño a ser más específico. Preguntas abiertas /cerradas

Conocer tus limitaciones
Esta es una verdadera fortaleza.

3.3 La teoría del Apego

¿Qué es el apego?

El apego es un vínculo emocional con otra persona. El psicólogo John Bowlby fue el primer teórico sobre el apego, que lo describe como una "conexión duradera psicológica entre los seres humanos" (Bowlby, 1969, p. 194). Bowlby cree que los primeros enlaces formados por niños con sus cuidadores tienen un tremendo impacto que continúa durante toda la vida. Según Bowlby, el apego también sirve para mantener al bebé cerca de la madre, lo que mejora las posibilidades de supervivencia del niño.

El tema central de la teoría del apego es que las madres que están disponibles y que responden a las necesidades de sus bebés establecen una sensación de seguridad en sus hijos. El niño sabe que el cuidador es de confianza/fiable, lo que crea una base segura para el niño para luego explorar el mundo.

Si un niño no se apega de forma segura a un cuidador durante estos primeros años, ¿qué efectos tiene en la vida adulta?

3.4 Teorías de Asesoría y Terapia Multi-Cultural (MCT):

¿Cómo podría el uso de:

- **Psicodinámica –** El efecto de nuestro pasado en nuestras elecciones vitales
- **Humanista** – La creencia en el proceso de la auto-actualización
- **Conductual/Conductual Cognitivo** – cambiar nuestros pensamientos para cambiar nuestro comportamiento
- **Teorías Multi-culturales** – Los efectos de llegar a ser discriminado o discriminar

Ayudarle a entender y manejar su comportamiento?

4.0 El espíritu de la Asociación

Irvine, Bruce (2002) *"Desarrollar prácticas efectivas de trabajo para prestar servicios públicos de calidad"*

Espíritu
Es importante desarrollar un espíritu correcto alrededor de los valores compartidos

Sistema
El propósito de cualquier sistema debería ser apoyar y desarrollar los valores compartidos. ¿Cómo sería?

Personas
¿Cómo identificamos a las personas correctas y les animamos a participar en los procesos de cambio?

Imaginación
¿Nos quedamos con lo que sabemos o nos arriesgamos a construir algo nuevo?

Rol
El rol debería asignarse de acuerdo a unos intereses y la competencia a través de un consenso

Inclusión
¿Cómo respondemos a las necesidades de los clientes opuesto al impacto de esas necesidades en nosotros?

Transformación
No es sencillo ¿Cómo lo medimos y evaluamos en nuestras organizaciones/asociaciones?

Si nos dirigimos a todos estos criterios en nuestro trabajo asociativo ya sea con los padres, las organizaciones asociadas o los responsables políticos, nuestra colaboración sería mucho más exitosa.

Referencias Bibliograficas:

- ✓ Ainsworth, M. 1). S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, 5. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the Strange Situation.* Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- ✓ Baumard, Philippe (1999) *Tacit Knowledge in Organisations*
- ✓ Bowlby, J. (1969), *Attachment and loss*, Vol. 1: Attachment. New York: Basic Books.
- ✓ Daly, Mary (Personal Comm. 1993) *Self in Relation As opposed to Individual Self*
- ✓ Fanon, Frantz (1963) *The Wretched of the Earth*
- ✓ Freire, Paulo (1972) *Conscientização: Pedagogy of the Oppressed*
- ✓ Irvine, Bruce (June 2002) *Developing Effective Working Partnerships to Deliver Quality Public Services* Mental Health Services for Children and Adolescents Conference, London
- ✓ Main, M. & Solomon, J. (1990) In Greenberg, M. T., Cicchetti, D. & Cummings, M. (Eds.) *Attachment in the preschool years: Theory, research, and intervention* (pp. 121-160). The University of Chicago Press: Chicago
- ✓ Orbach, Susie (1999) *Towards Emotional Literacy* Virago Press
- ✓ PACE (Performance & Communication Enterprises Ltd 1998, p15)
- ✓ PACE Personal Development Ltd (1994) London
- ✓ Schön, Donald (2009) *How Professionals Think in Action*
- ✓ Steiner, Claude (1999) *Achieving Emotional Literacy* Bloomsbury Publishing PLC
- ✓ Wey, Allen E. (Ponterotto et al 1995) *Psychotherapy as Liberation* Published by Sage
- ✓ Wilson, George (2007) *Levels of Reflective Practice*

Módulo 6.-

Medidas de Apoyo de la Administración Pública en la Formación Profesional

1. LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN Y ELCRECIMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

1.1 La estrategia de la UE para la Formación Profesional como un elemento central en la agenda de crecimiento de la Unión

1.2 Inversión continua y reparto de cargas equitativo para estrategias eficaces en la FP

2. INCENTIVOS ECONÓMICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA (FPC)

2.1 La evidencia sobre la efectividad de los incentivos y mecanismos de financiación para la FPC

2.2 Incentivos económicos individuales para estimular la participación en la FPC

a) Cuentas de formación individuales, vales y subsidios de formación

b) Préstamos de capacitación;

c) Esquemas basados en el Impuesto

2.3 Incentivos financieros para empresarios para estimular la FPC

a) Disposiciones obligatorias - sistemas de canon por exención

b) Acuerdos no obligatorios - subvenciones, incentivos fiscales y las cláusulas de reembolso

1. ¿De dónde eres?
PALOMA: Guinea Ecuatorial

2. ¿Qué formación has recibido?
PALOMA: Primaria y Secundaria

3. ¿Has recibido algún apoyo? Si es así, ¿Qué tipo de apoyo? o ¿Qué te hubiera podido ayudar?
PALOMA: No, nada. Alguna oportunidad laboral, cualificación del trabajo quizá…

4. ¿Qué expectativas tienes sobre tu futuro laboral?
PALOMA: Un buen trabajo que me permita pagar mi piso y vivir con mi hijo.

Paloma Sam Tomi, Madrid (España), 20 años

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

3. BUENAS PRÁCTICAS DE MEDIDAS DE APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EJEMPLOS DE LITUANIA, REINO UNIDO, ALEMANIA Y AUSTRIA

3.1 Programas iniciales de cualificación profesional

3.2 Mediadores educativos

3.3 Proyectos educativos en los Centros de Participación e Integración (CEPIs)

3.4 Iniciativas de empleo para jóvenes

3.5 Buenas practicas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Lituania

3.6 Buenas practicas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Reino Unido

3.7 Buenas practicas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Alemania

3.8 Buenas practicas de medidas de apoyo de la Administración Pública Austria

4. EJERCICIOS PRÁCTICOS Y HOJAS DE TRABAJO

4.1 Unidad 1

Hoja de trabajo 1 – Ejemplos para explotar mejor el potencial de la FPC para el crecimiento

4.2 Unidad 2

Hoja de trabajo 2 – Incentivos económicos para participar en programas de FPC

Hoja de trabajo 3 – Ejemplos de buenas prácticas de apoyo financiero para la FPC

4.3 Unidad 3

Hoja de trabajo 4 – Ejemplos de buenas practicas de medidas de apoyo de la Administración Pública en la Formación Profesional en España, Lituania, Reino Unido, Alemania y Austria

5. REFERENCIAS

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO 40 MIN	RECURSOS
1 **LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN Y EL CRECIMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PAÍSES MIEMBROS**	**Introducción a la estrategia europea de FP hasta el año 2020, promoviendo una política activa para mejorar el potencial de la formación profesional para apoyar el crecimiento inteligente y sostenible, y para ofrecer la FP en toda la UE como una opción de aprendizaje muy atractivo**	• Exposición del tema • Explicación de los conceptos (subrayados en el contenido de la unidad) • Debate con los participantes, preguntas y respuestas	10 minutos 10 minutos 20 minutos	➢ Manual de formación ImPrO-F copia impresa / versión digital ➢ El Comunicado de Brujas de diciembre de 2010 (ver Nº 22 de 5. referencias) ➢ Proyector de vídeo, ordenador portátil, acceso a Internet
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE **UNIDAD 1**	**CONOCIMIENTOS** • Tiene un conocimiento estratégico de las políticas de la UE y los Estados miembros hacia FP para el crecimiento • Conoce los aspectos contextuales, institucionales y estructurales de las políticas educativas • Sabe hacer referencia a los procesos de evaluación de la FP	**HABILIDADES** • Puede presentar información sobre la estrategia de la UE de FP • Puede definir conceptos básicos de la estrategia de la UE de FP • Entiende la importancia de la FP • Puede adaptarse a contextos educativos caracterizados por dinámicas de multi-niveles con influencias cruzadas (desde el nivel macro de las políticas gubernamentales a nivel meso de los contextos escolares, y el nivel micro de la dinámica del aula) • Puede analizar ejemplos de buenas prácticas	**COMPETENCIAS** • Es capaz de reflexionar sobre la importancia de la formación profesional para el crecimiento • Puede proporcionar información sobre el aprendizaje basado en el trabajo como herramienta para el éxito de la transición al mercado laboral • Puede hacer uso de ejemplos de buenas prácticas	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO 40 MIN	RECURSOS
2 **INCENTIVOS FINANCIEROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA (FPC)**	**Necesidad de apoyo público para aumentar la oferta y demanda de formación** **Principales mecanismos que se utilizan para la (co) financiación de FPC, distinguidos entre dirigidos a individuos y dirigidos a las empresas**	• Introducción a los mecanismos de financiación de la FPC • Explicación de las distintas formas de apoyo financiero para participación en FPC • Presentar/Analizar incentivos financieros ya existentes en los países socios	10 minutos 20 minutos 10 minutos	Manual de formación ImPro-F copia impresa / versión digital Proyector de vídeo, ordenador portátil, acceso a Internet
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE **UNIDAD 2**	**CONOCIMIENTOS** • Tiene conocimientos básicos sobre el apoyo financiero a los individuos para FPC • Conoce acerca del apoyo financiero ofrecido a los empleadores para FPC • Tiene conocimientos sobre buenas prácticas exitosas en los distintos Estados miembros • Sabe identificar las tendencias de la política de la UE hacia la FPC	**HABILIDADES** • Puede proporcionar información sobre la planificación, gestión y coordinación de FPC • Puede aprovechar posibilidades de apoyo financiero para la FPC • Es capaz de reflexionar sobre las habilidades interpersonales para aprendizaje individual y en comunidades profesionales	**COMPETENCIAS** • Puede hacer un uso eficaz de la ayuda financiera en el campo del aprendizaje • Es capaz de utilizar el aprendizaje para aprender • Está abierto al cambio y la flexibilidad, el aprendizaje permanente y la mejora profesional, incluidos los estudios y la formación • Es capaz de desarrollar actitudes críticas a la propia enseñanza (examinando, discutiendo, cuestionando las prácticas) • Puede crear sentido de auto-eficacia	

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD	CONTENIDOS	MÉTODOS/HERRAMIENTAS	TIEMPO 40 MIN	RECURSOS
3 **BUENAS PRÁCTICAS DE MEDIDAS DE APOYO DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EJEMPLOS DE LITUANIA, REINO UNIDO, ALEMANIA Y AUSTRIA**	**Las políticas de acción en el marco educativo español de las diferentes administraciones públicas para diseñar intervenciones y acciones enfocadas a la prevención del abandono escolar en la enseñanza obligatoria, informar sobre los recursos profesionales y promover la integración laboral de minorías étnicas y jóvenes en riesgo de exclusión social** **Buenas prácticas en el ámbito de los países socios**	• Exposición de las diferentes medidas aplicadas por la Administración Pública de la Comunidad de Madrid • Presentación de las buenas prácticas de Lituania, Reino Unido, Alemania y Austria • Discusión y intercambio de experiencias entre los participantes	20 minutos 10 minutos 10 minutos	➢ Manual de formación ImPro-F copia impresa / versión digital ➢ Enlaces a diferentes sitios web utilizados en la exposición ➢ Proyector de vídeo, ordenador portátil, acceso a Internet
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE **UNIDAD 3**	**CONOCIMIENTOS** ▪ Tiene conocimientos básicos de las principales medidas de apoyo ofrecidas por la Comunidad de Madrid (CM) a los profesores de FP y los beneficiarios finales - jóvenes en riesgo de exclusión social ▪ Conoce diferentes iniciativas de empleo para jóvenes que ofrece la CM ▪ Tiene conocimiento de buenas prácticas en el campo aplicadas en los países socios	**HABILIDADES** • Puede presentar información de medidas de apoyo ofrecidas por la administración pública de la CM • Puede definir iniciativas básicas de empleo para los jóvenes de la CM • Puede identificar la información adecuada para jóvenes que necesitan apoyo • Sabe analizar ejemplos de buenas prácticas de los distintos Estados miembros	**COMPETENCIAS** • Puede utilizar la información adecuada para apoyar a los jóvenes en riesgo de exclusión • Puede utilizar las posibilidades de apoyo a los profesores de FP que ofrece la CM • Puede hacer uso de ejemplos de buenas prácticas de diferentes países		

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Módulo 6.– Medidas de apoyo de la Administración Pública a la FP

UNIDAD 1: LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO MOTOR DE LA INNOVACIÓN Y EL CRECIMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA UE

El Comunicado de Brujas de Diciembre 2010, que define la estrategia de FP en Europa hasta 2020, pide una política activa para aumentar el potencial de la formación profesional para apoyar el crecimiento inteligente y sostenible, y para convertir la FP en toda la UE en opción de aprendizaje más atractiva.

1.1. La estrategia de la UE para la FP como un elemento central en la agenda de crecimiento de la Unión

Las inversiones y las reformas en la educación y la formación profesional son necesarias para impulsar la innovación y la competitividad. Los Estados miembros deben emprender reformas que promuevan la excelencia en la FP y una mejor conexión entre las estrategias económicas regionales y locales, en particular en el contexto de las estrategias de innovación y de investigación para una especialización inteligente ligada al apoyo de las políticas de cohesión.

Los nuevos tipos de alianzas estratégicas entre proveedores de FP, empresas, otros actores económicos, sociales y las autoridades son cruciales en este aspecto.

Los países con sistemas de FP fuertes y atractivos, y en particular aquellos con sistemas de aprendices bien establecidos, tienden en general a obtener mejores resultados en el empleo juvenil.

Ese es el compromiso político para promover el sistema de aprendices. El Consejo Europeo en su reunión informal en enero 2012, pidió a los Estados miembros aumentar sustancialmente el número de aprendices y periodos de prácticas. Los Estados miembros y los socios se comprometieron en el Comunicado de Brujas incluir el aprendizaje basado en el trabajo en todos los cursos iniciales de FP.

El desafío pendiente en muchos países es identificar, adaptar y adoptar las mejores medidas para poner en práctica dichos compromisos.

Los países pueden abordar este desafío de diferentes maneras, mediante la inversión en el aprendizaje basado en el trabajo que se adapte a su situación. En Austria y en Alemania los sistemas de aprendices se conocen como el "sistema dual". Estos se basan en la inclusión de las empresas como proveedores de formación, junto con las escuelas de formación profesional o de otros institutos de educación / formación. En estos programas, los estudiantes pasan un tiempo de formación en las empresas. En paralelo, en el resto

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

del periodo, ellos adquieren conocimientos generales y relacionados con el trabajo y las competencias claves en los Centros de FP u otros institutos de educación/formación.

Este modelo tiene bastante éxito en la transición al mercado laboral. Otro modelo es la FP basada en la escuela, que incluye en las empresas periodos de formación sobre el trabajo, cubriendo puestos de interinos, prácticas laborales que son incorporadas en programas de FP para obtener títulos oficiales. Finalmente, el aprendizaje basado en el trabajo (work-based learning) puede ser integrado en un programa basado en la escuela a través de laboratorios in situ, talleres, cocinas, restaurantes, compañías pequeñas, simulaciones o asignaciones de verdaderos proyectos de negocio/industria que tienen como objetivo crear un ambiente de trabajo "real".

Dada la diversidad de experiencias y modelos, el potencial para el aprendizaje mutuo es claramente elevado. Algunos Estados miembros ya están comprometidos en actividades de aprendizaje alternativas y la Comisión está dispuesta a apoyar una mayor colaboración de este tipo para explotar el potencial del aprendizaje basado en el trabajo, apoyando así la empleabilidad.

1.2. Inversión continua y reparto de cargas equitativo para estrategias eficaces de Formación Profesional

Llevar a buen término los esfuerzos de la reforma también requiere inversiones importantes, que sin duda se ven tan difícil de financiar en tiempos de crisis de las finanzas públicas. Retrasar la modernización de la FP significa renunciar al potencial de crecimiento e innovación que es inherente para los mejores sistemas de FP.

Cuanto más bajo sea el nivel de desarrollo del sistema de Formación Profesional en un país, más grandes serán las necesidades de financiación. Las intervenciones de los fondos estructurales de la UE pueden ayudar a satisfacer estas necesidades de financiación. A nivel nacional, la estrategia para mejorar la FP debe reflejarse en la política presupuestaria del país, como parte de la consolidación fiscal inteligente.

En el ámbito de la educación continua y la formación profesional, la situación es aún más compleja: es difícil encontrar el equilibrio entre los intereses y la motivación de los empleados y los empresarios respectivamente, ya que es necesario compartir los beneficios potenciales y la carga financiera de las medidas de formación de forma que se crean incentivos positivos para ambas partes.

Hay una falta de inversión estructural en las capacidades de los trabajadores adultos. La cuota de estancamiento de adultos que participan en actividades de aprendizaje permanente da fe de ello. Y este dato es causa de preocupación a la vista de la economía global basada en el conocimiento, que está impulsando cambio tecnológico constante. Sólo se podría superar este estancamiento al acordar, en un marco más amplio, las condiciones para participar y asumir la carga financiera de las actividades de FP continua.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

UNIDAD 2: INCENTIVOS FINANCIEROS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA (FPC)

2.1. Evidencia sobre la efectividad de los incentivos y mecanismos de financiación de la FPC

La importancia del aprendizaje permanente y la formación profesional está creciendo junto con el envejecimiento de la población y los cambios en la tecnología y las metodologías de trabajo. El sistema eficiente y eficaz de educación continua está contribuyendo a la excelencia de la FP, asegurándose que las personas continuamente adquieren y actualizan las competencias necesarias para el mercado laboral.

Con el fin de aumentar aún más la demanda de formación y la oferta, apoyo público es necesario. Esta unidad expone los principales mecanismos que se utilizan para la financiación de la FPC.

Varios mecanismos de financiación y regulación, tales como programas basados en fondos de formación, incentivos fiscales, préstamos de bajo presupuesto, licencias de formación y cláusulas de reembolso se han creado para estimular la demanda de aprendizaje permanente. Pueden distinguirse entre los que son dirigidos a individuos y los que son dirigidos a empresas. La mayoría de estos mecanismos son financiados al menos en parte por los gobiernos, aunque muchos de ellos también requieren una contribución del empresario o del empleado.

2.2. Incentivos económicos para estimular la participación de individuos en FPC

En los diferentes Estados miembros el apoyo financiero a alumnos individuales puede tomar la forma de:

a) Cuentas individuales de aprendizaje, becas y subsidios de formación

Estos tres instrumentos de financiación son los más utilizados en Europa. Las principales características de un sistema de financiación basado en becas o cuentas de aprendizaje son:

– Se estimula la capacidad individual de financiar el aprendizaje en lugar de asignar fondos públicos a los proveedores de educación y formación;

– La demanda por el lado individual debe afectar a la oferta en términos de tipo y coste;

– Se requiere un sistema de información integral para: 1) permitir el flujo de información entre la oferta y la demanda, 2) controlar la utilización de los préstamos y bonos, 3) garantizar que la calidad de la formación suministrada cumple con los estándares requeridos;

- En términos de las características socio-económicas de los participantes: las mujeres tienen a beneficiarse más; se benefician personas con mayor nivel de educación; las personas mayores están poco representadas;

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

- Hay una necesidad de controlar la calidad de la formación impartida (por ejemplo, a través de la acreditación) que crea otros tipos de gastos en comparación con los subsidios directos a los proveedores.

b) Préstamos de Formación

Algunos países permiten que los estudiantes se beneficien de créditos de formación que están garantizados por las autoridades públicas.

En la UE, 19 países cuentan con sistemas de préstamo, pero la mayoría de ellos están dirigidos a la educación superior.

Sin embargo, esto podría beneficiar a los estudiantes adultos, ya que podría facilitar el acceso de adultos a la educación superior. Estos préstamos bancarios deberán ser pagados por los estudiantes al final del período de aprendizaje. En el caso de los préstamos:

- El principio consiste en proporcionar a las personas con insuficiente liquidez la posibilidad de financiar su educación y formación;
- Los préstamos públicos intervienen en ausencia de préstamos bancarios privados porque la inversión se considera insegura;
- Teniendo en cuenta que los préstamos deben ser reembolsados tienen más posibilidad de ser utilizados para aprendizajes profesionalmente relevantes;
- Este mecanismo podría ser un buen complemento para financiar la educación y la formación que es costosa o para intervenir en momentos de crisis económica, cuando los empresarios tienen menos fondos para apoyar la capacitación.

Los datos sobre su efectividad no están del todo disponibles, pero en Reino Unido la evaluación de los Préstamos de Desarrollo Profesional muestra que quienes más se benefician son varones y personas con ingresos relativamente bajos, a pesar de ser en general cualificados o muy cualificados. En el Reino Unido existe un plan de préstamos dirigidos expresamente a los grupos desfavorecidos.

c) Esquemas basados en Impuestos

La mitad de los países europeos han puesto en marcha diversos planes basados en los impuestos para alentar a las personas o ciertos grupos de personas a participar en actividades de aprendizaje, aunque en muchos países, las políticas fiscales siguen desconectados de la educación y la política de formación.

Los esquemas basados en impuestos para individuos consisten principalmente en las desgravaciones fiscales, créditos fiscales y exenciones de impuestos.

Los incentivos fiscales para las personas suelen ser más restrictivos que para los empresarios. A menudo requieren un nivel de educación secundaria o superior para que los individuos lleven a cabo el aprendizaje en el sistema de educación y formación formal.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Además no todos los individuos en este tipo de aprendizaje pueden beneficiarse de estos impuestos en los países donde está disponible. Por último, el tipo de gastos soportados por los incentivos fiscales puede limitarse sólo al precio del curso. Según estudios de Cedefop, los impuestos para personas individuales son eficaces, mientras que las desgravaciones fiscales (tanto para individuos como para las personas jurídicas) son en muchos casos considerados ineficaces. Los incentivos fiscales para personas individuales son más interesantes para los que disponen de altos ingresos en comparación con las de bajos ingresos, ya que se traduce en gastos netos más bajos para aquellos con ingresos altos.

En general, parece que las reducciones de impuestos para los gastos de formación directa son un medio eficaz para estimular la participación en la formación y mejorar las capacidades de los empleados.

Cálculos basados en la evidencia empírica muestran que en una tasa marginal de ratio 0,4, cada euro invertido por el gobierno en forma de deducción de impuestos, lleva de 0,75 a 1,5 euros de gasto privado en la formación.

El tiempo es un recurso importante para la formación – acerca del 70% de quienes no participan en formación mencionan el tiempo como una restricción (AES 2007), ya sea por responsabilidades familiares (sobre todo mujeres) o por horario de trabajo (sobre todo hombres). Por ello, una importante fuente de apoyo para las personas es el tiempo para formación o el permiso de formación pagado (o no). La mayoría de los países cuentan con algún tipo de permiso para educación/formación. Los permisos para formación pueden ser financiados de manera pública o por la empresa. Las PYMES probablemente tienen las mayores dificultades en el uso del permiso de formación.

Soluciones alternativas al subvencionado permiso de formación son las cuentas de tiempo de aprendizaje. La documentación de la eficacia de estas formas de financiación es limitada, aunque parecen ser bastante poco utilizadas.

2.3 Incentivos financieros para empresarios para estimular la oferta de FPC

Los mecanismos de financiación para los empresarios se pueden dividir en dos categorías principales:

a) Disposiciones obligatorias - los sistemas de gravámenes de exención

Muchos países europeos han establecido acuerdos obligatorios para asegurar un compromiso financiero mínimo de los empresarios en el aprendizaje. Sistemas de desgravación, en base de una contribución de un determinado porcentaje de las nóminas de las empresas (fijado por los gobiernos o los convenios colectivos) establecen niveles mínimos predeterminados de financiación de la formación por la que los empresarios se comprometan.

Estos esquemas pueden ser de carácter sectorial, regional o nacional. Especialmente los esquemas sectoriales en general llegan a su objetivo de aumentar la incidencia de

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

formación en las empresas, y por lo tanto también contribuyen al aumento de la productividad, la competitividad y los ingresos de las empresas y los individuos, proporcionándoles capacidades necesarias. Sin embargo, también se ha señalado que para aquellas empresas que forman en cualquier caso, estos sistemas pueden reducir la formación a lo estrictamente necesario.

Estas medidas consisten principalmente en planes de tasas y subvenciones. El modelo francés es significativamente diferente de los demás. Las empresas francesas están sujetos a un mecanismo de "exención de gravamen" (también llamado formar-o-pagar). Las empresas pueden reducir sus obligaciones fiscales y incluso estar exentas de dichas obligaciones mediante la financiación de formación a sus empleados. Los fondos no utilizados se transfieren a fondos especiales.

b) Acuerdos no obligatorios - subvenciones, incentivos fiscales y cláusulas de reembolso

A través de acuerdos no obligatorios, los empresarios pueden recibir incentivos financieros para invertir en el aprendizaje, sobre todo subvenciones e incentivos fiscales. Los requisitos de elegibilidad para beneficiarse y utilizar estos mecanismos son a menudo dirigidos a ciertos grupos (por ejemplo, PYMES o grupos de trabajadores), a programas de aprendizaje certificados, proveedores de formación acreditados o a contenidos de aprendizaje para sectores específicos.

Los subsidios a los empresarios son utilizados por los gobiernos para compartir los costes directos de la formación y también una parte sustancial de los costes indirectos (por ejemplo, las pérdidas de ingresos) por la formación interna o externa a cargo de los empresarios. Estos subsidios se otorgan con frecuencia a las empresas sobre una base selectiva, a menudo a las empresas llevando políticas activas en el mercado laboral con el fin de proporcionar un aprendizaje a los trabajadores en situación de riesgo para que no queden excluidas del mercado de trabajo. Los subsidios se utilizan con frecuencia por los gobiernos para apoyar la formación de los trabajadores de las PYMES, que son menos propensos a recibir las formas más formalizadas de formación profesional continua que sus compañeros en las grandes empresas.

En muchos países europeos, los gobiernos ofrecen **incentivos fiscales** a los empresarios para darles forma adecuada a invertir en formación, incluida la formación profesional inicial. Estos impuestos para los empresarios consisten en desgravaciones fiscales, créditos fiscales y exenciones de impuestos. La mayoría de ellos son sin embargo créditos fiscales.

La intervención del gobierno para apoyar la inversión de las empresas puede adoptar la forma de préstamos para la formación, especialmente para las PYMES.

Las cláusulas de reembolso son otra forma de fomento de la inversión de los empresarios en la formación. Son esencialmente un instrumento jurídico que anima a las empresas a asumir los costes de la formación por lo que les permite retener a los empleados durante un cierto tiempo después de la formación en compensación. De

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

hecho, los empleados son libres de moverse a otra empresa, pero si terminan el contrato dentro del periodo de retención contractual, se les puede exigir reembolsar (una parte de) los costes de formación.

Las cláusulas de reembolso y los periodos de retención contractual asociados a ellas no deben considerarse, sin embargo, sólo como medida de seguridad para los empresarios (previniendo las fluctuaciones de personal capacitado), sino también como medida de seguridad para los empleados (que se pueden sentir más seguros sobre la continuidad del empleo después de la formación). Aunque las cláusulas de reembolso se pueden encontrar en la mayoría de los países europeos (reguladas a través de la legislación nacional, los convenios colectivos (en el nivel (inter) sectorial entre interlocutores sociales) o los acuerdos a nivel de empresa (entre el empresario y el individuo, o entre la dirección y los sindicatos), se dispone de pocos datos sobre su aplicación en los contratos de empleo / formación.

UNIDAD 3: BUENAS PRÁCTICAS DE MEDIDAS DE APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y EJEMPLOS DE LITUANIA, REINO UNIDO, ALEMANIA Y AUSTRIA

La estrategia europea contra la exclusión social incluye el campo de la educación como una de las áreas de acción en la lucha contra la exclusión.

Las políticas de acción en el marco educativo español, desde las diferentes administraciones públicas, están destinadas principalmente a: diseñar intervenciones y acciones enfocadas a la prevención del abandono escolar durante la educación obligatoria, informar sobre los recursos profesionales y promover las actividades recreativas y de ocio alternativo, dirigido a familias y niños de minorías étnicas y culturales, y en situación de desventaja social.

En la Comunidad de Madrid, la Consejería de Educación tiene las competencias educativas. Desde el punto de vista de la integración, la educación es un elemento clave en corto, mediano y largo plazo, en tres aspectos: integración social y económica, aspectos culturales y aceptación de los inmigrantes en la sociedad.

Los estudiantes con origen migratorio integrados en el sistema educativo se enfrentan a retos personales profundos, cambios en las expectativas, diferentes estándares curriculares y diferentes contextos culturales que afectan directamente a la calidad de la educación que reciben.

La orientación educativa y profesional, como medio para lograr formación personalizada e integral, es el esfuerzo individual de un formador para la motivación del estudiante, compartida con la familia y la sociedad.

3.1 Programas de Cualificación Profesional Inicial

Están dirigidos a los alumnos de 16 años o más que no tienen el título de Graduado en Educación Secundaria ESO (enseñanza obligatoria).

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

PCPI se establecen en la Ley con el objetivo de que todos los estudiantes alcancen una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales. Estos se dividen en cuatro tipos: general, especial, Aulas Profesionales y Transición al Empleo, e incluyen tres tipos de módulos:

a) Dirigidos a la obtención de una cualificación profesional.

b) Formación general.

c) Voluntarios, conducente a la obtención del certificado de finalización de Graduado en Educación Secundaria ESO (enseñanza obligatoria).

El Catálogo Nacional de Calificaciones Profesionales incorpora tanto las habilidades técnicas (específicos para la calificación y transversales), así como las competencias clave. Las competencias clave son aquellas que permiten a los individuos adaptarse a un entorno laboral cambiante. Las competencias clave ofrecen buenos resultados para la empleabilidad en diferentes dominios o contextos sociales. Son, por tanto, la clave para la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores para facilitar su movilidad, ya sea dentro del mismo sector de actividad laboral o entre campos.

En este momento hay 664 títulos profesionales aprobados por el Gobierno de España que se han publicado en el BOE (Boletín Oficial del Estado).

3.2 Mediadores educativos

La Comunidad de Madrid promueve diversos proyectos de mediación y el objetivo principal es ayudar a los inmigrantes a adaptarse al sistema educativo español.

Proyecto con la participación de 120 mediadores y monitores de inmigración se lleva a cabo en los centros educativos de la Comunidad de Madrid con los objetivos de:

- Mediación entre el alumnado inmigrante y su entorno socio-educativo.
- Detección de las necesidades de actuación en el ámbito socio-familiar de los alumnos inmigrantes y colaboración con las asociaciones de padres para desarrollar propuestas que promuevan el diálogo y la comunicación entre las familias y los centros educativos.
- Apoyo a las actividades para reforzar el aprendizaje de los estudiantes inmigrantes, principalmente en el uso del español como segunda lengua, tanto dentro como fuera del aula.
- Apoyo a resolver los problemas educativos a través de asesoría directa a los alumnos inmigrantes fuera de la jornada escolar.
- Apoyo en las actividades de búsqueda de empleo y preparación para la transición al mercado laboral.

3.3 Proyectos educativos en los CEPIs

Los CEPIs son Centros Públicos de Participación e Integración de Inmigrantes, financiados por la Comunidad de Madrid. Tienen dos objetivos principales:

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

- Aumentar la integración y el éxito académico de los estudiantes inmigrantes.
- Fomentar la participación de las familias en el proceso.

Las acciones se agrupan por áreas bajo la supervisión de un monitor y apoyo escolar de refuerzo (tareas de refuerzo y apoyo curricular, convivencia y integración, mediación social y familiar, y acceso a recursos).

En el CEPI, las actividades de formación se llevan a cabo como:

- Talleres de Empleo y formación
- Talleres para facilitar las habilidades laborales
- Formación técnica
- Talleres de orientación e información para la inclusión social de los inmigrantes
- Talleres de formación y orientación sobre el trabajo como autónomo

Los cursos de capacitación ayudan a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral, además de proporcionar espacios para conocer a otras personas del mismo país y de participar en actividades sociales que ayudan a los inmigrantes a integrarse en la vida de Madrid.

3.4 Iniciativas de empleo para los jóvenes

- **Foro de activación del Empleo**

  En 2013 se celebró por primera vez el Foro de activación de empleo. Está dirigido a los jóvenes que buscan su primer empleo. Pueden ser recién graduados o grupos que sufren desempleo en intensidad.

  El objetivo es facilitar su inserción profesional mediante:

  1. Talleres de habilidades y competencias para la búsqueda de empleo, la búsqueda de empleo a través de Internet, la asertividad en la búsqueda de empleo, las tendencias laborales, etc.
  2. El contacto directo con las empresas con ofertas de empleo en los aspectos generales y más específicos, tales como prácticas interinas, becas, contratos de aprendizaje y capacitación, etc.

  Se incrementa el uso de las redes sociales en la difusión de la información sobre el foro y la búsqueda de empleo, y al mismo tiempo, se adaptan espacios para la realización de entrevistas por parte de las empresas.

- **RED EURES**

  Destacan dos iniciativas para los jóvenes:

  1. ”Tu primer trabajo EURES “

     Se trata de una iniciativa financiada por la Comisión Europea para jóvenes entre 18-30 años de edad (para puestos de enfermeros e ingenieros hasta 40 años). El objetivo es proporcionar apoyo financiero para:

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

- Llevar a cabo entrevistas de trabajo en otro país.
- Cubrir los gastos de viaje en la contratación de jóvenes en otros países, siempre que el contrato se haga por una empresa con menos de 250 trabajadores y durante un periodo de al menos 6 meses. La empresa también puede obtener ayuda financiera si el contrato se hace por más de 6 meses.

2. "El trabajo de mi vida"

Esta iniciativa parte de la Oficina de Empleo de Alemania y tiene como objetivo la realización de formación dual en Alemania. Se dirige al grupo de jóvenes desempleados de entre 18 y 35 años que carecen de título de formación y han terminado la educación mínima obligatoria. La formación consiste en un curso de alemán de 170 horas, que se desarrolla en España y luego continúa con tres años de formación en Alemania, donde se hacen prácticas, se recibe formación técnica y clases de alemán.

Los solicitantes que hayan sido seleccionados (en el año 2013), ya han iniciado la formación dual. Se seleccionaron un total de 80 participantes (entre ellos algunos extranjeros con nacionalidad española). Durante el proceso de selección se llevó a cabo una encuesta en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid, y de esta manera se detectaron personas desempleadas que podrían estar interesadas, ya que desde estas oficinas se les informó sobre el proyecto. Los que mantuvieron su interés fueron llamados para entrevistas con los seleccionadores alemanes de EURES.

Este proyecto en su totalidad está financiado por el Servicio Público alemán. Las personas seleccionadas no pueden ser de fuera del Espacio Económico Europeo o ciudadanos alemanes, pero inmigrantes nacionalizados pueden participar. El estudiante paga el 10% del curso de alemán en España que más tarde le será reembolsado.

Más información sobre el Proyecto "El trabajo de mi vida" se puede obtener en la siguiente página web: http://www.myforeignjob.com/es/alemania/123-the-job-of-my-life-el-nuevo-portal-de-empleo-aleman-para-jovenes-europeos.html

- **Emprendimiento en la Universidad**

Hasta el año 2011 la universidad llevaba a cabo la iniciativa "campus empresarial." En 2013 se ha puesto en marcha la iniciativa de Emprendimiento Universitario.

En colaboración con la Escuela de Organización Industrial se desarrollan cuatro ediciones, cuatro semanas cada una, con los estudiantes en el último curso de las universidades públicas madrileñas. El objetivo de esta iniciativa es promover el espíritu de la iniciativa emprendedora y proporcionar herramientas clave de orientación para el desarrollo de planes de negocios a los estudiantes.

3.5 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Lituania

En 2010 se inició un proyecto nacional de 4 años "Desarrollo de Educación Profesional y modelos de supervisión en la Educación Secundaria y Formación Profesional". El coordinador del proyecto es una institución autorizada por el Ministerio de Ciencia y Educación – Centro de Educación No formal de Alumnos Lituanos.

El objetivo principal del proyecto es lograr el desarrollo y la armonización del sistema nacional de diseño de carrera, asegurando la sucesión y la accesibilidad de los servicios de formación profesional, así como la igualdad de oportunidades para todos los participantes en el sistema educativo.

Durante la ejecución del proyecto los servicios de educación profesional, información y orientación para los jóvenes de todas las escuelas secundarias de Lituania y las instituciones de formación profesional se han actualizado, se ha diseñado un modelo de educación profesional y se han desarrollado métodos y herramientas de formación profesional modernas.

Se puso en marcha sistema de información sobre formación profesional para alumnos (MUKIS - http://www.mukis.lt/lt/idarbinimas.html) que se dedica a la difusión de información y cooperación entre los grupos destinatarios (alumnos, orientadores, coordinadores, otros profesores, padres, especialistas de educación no-formal y representantes del mundo laboral). Más de mil orientadores, coordinadores, profesores y especialistas de apoyo están preparados para ofrecer servicios de orientación profesional usando las metodologías creadas.

Durante el proyecto se ha diseñado e implementado un sistema de supervisión. Ella permite evaluar la competencia de los servicios de educación profesional ofrecidos por los proveedores, así como los recursos y la gestión de todos los sistemas de formación profesional en las escuelas y hacer frente a las deficiencias a tiempo.

http://uks.lmnsc.lt/lt/projektai/1/

3.6 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Reino Unido (servicios independientes que se ejecutan en Inglaterra, Escocia, Gales y el Norte de Irlanda)

El Servicio Nacional de Carreras proporciona información, asesoramiento y orientación para ayudar a los jóvenes a tomar decisiones sobre el aprendizaje, la formación y las oportunidades de empleo. El servicio ofrece asesoramiento confidencial e imparcial, apoyado por asesores profesionales cualificados.

El Servicio Nacional de Carreras
https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx tiene como objetivo:

- Ayudar a los jóvenes con las decisiones y planificación de su Carrera
- Apoyar a los jóvenes en la revisión de sus habilidades y capacidades, y a desarrollar nuevas metas

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

- Motivar a los jóvenes a poner en práctica su plan de acción
- Facilitar a los jóvenes las mejores herramientas relacionadas con el desarrollo de la carrera.

La web ofrece los siguientes servicios:

- Cuenta de aprendizaje permanente
- Búsqueda de cursos
- Variedades de enseñanza
- Asesoramiento financiero
- Herramientas de prueba de habilidades
- Herramientas de plan de acción
- Elaborador de CV
- Consejos sobre carta de motivación
- Balance del aprendizaje
- Información de mi financiación
- Perfiles de trabajo
- Información sobre el mercado del trabajo
- Asesoramiento en búsqueda de empleo
- Asesoramiento en elección de la carrera
- Asesoramiento para su situación
- Casos de ejemplo
- Asesores – online, por teléfono y cara a cara (hay que ser mayor de 19 años para este servicio)
- Foros y espacios de chat

Podría servir como un buen punto de partida para los jóvenes que están en riesgo o ya se encuentran en situación de ni empleo, ni educación o formación (NEET). Tiene un montón de consejos útiles y información para los jóvenes que buscan su próximo paso y actúa como buena herramienta de motivación ya que es fácil de manejar una vez conocida.

3.7 Buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en Alemania

"Berufseinstiegsbegeitung"- mentoring para empezar a trabajar es parte de "Cadenas de Educación", un programa a nivel nacional del Ministerio de Educación e Investigación. Acerca de 1.000 tutores a tiempo completo apoyan a los alumnos de 1000 escuelas secundarias y escuelas para alumnos con necesidades especiales en relación a la orientación profesional y la transición a la vida laboral. Se inicia con una evaluación de competencias y análisis de los potenciales (grado 7); a continuación los mentores desarrollan planes y medidas de apoyo individuales. Con grado 8 comienza en práctica la guía profesional. Las medidas de apoyo de la Agencia de Empleo se pueden utilizar en el proceso, si es necesario.

Funciones de los mentores: cuidar de los alumnos, conociendo sus antecedentes sociales y historial escolar, proporcionarles tutoría individual y orientación con respecto a sus necesidades, demandas y solicitudes; reflexionar sobre sus deseos laborales de manera crítica, conseguir graduarse, asistir a actividades como la orientación profesional, buscar un puesto de prácticas adecuado, prepararles para las entrevistas de trabajo, hacer frente al primer año de aprendizaje/primer trabajo. Los alumnos reciben orientación y mentoring individual y también cuentan con este apoyo después de empezar trabajo o prácticas, con el fin de evitar el abandono prematuro.
http://www.bmbf.de/de/14737.php; http://www.bildungsketten.de/de/237.php

3.8 Buenas Prácticas de las medidas de apoyo de la Administración Pública en Austria

Lobby.16 es una organización sin fines de lucro fundada en 2008. Su objetivo es promover la educación de los menores y jóvenes refugiados hasta la edad de 24 años que están sin padres y/o familiares en Austria. Muchos de estos jóvenes (aproximadamente el 67% varones) provienen de países como Afganistán, Nigeria, Somalia y Guinea. A 75% les ha sido concedida protección subsidiaria y 20% tienen derecho a asilo, que les da acceso legal al mercado de trabajo. Otros 5% son "solicitantes de asilo" - algunos de los cuales han estado esperando años para que sus casos sean decididos - por lo tanto, se ha limitado su acceso legal al mercado laboral.

Lobby.16 tiene cuatro objetivos en el apoyo a estos jóvenes:

1) Desarrollo de perspectivas relacionadas con la formación
2) Integración en el mercado laboral austriaco
3) Promoción de sus intereses, potencial y talento
4) Promoción de autonomía y autodeterminación

El proyecto emblemático *Bildungswege* se inició en 2010 y está financiado parcialmente por el Ministerio Federal de Interior. Las actividades del proyecto incluyen:

1) Formación en las empresas sobre la experiencia de vida de los jóvenes refugiados y los desafíos a que se enfrentan al tratar de entrar en el sistema educativo austriaco
2) Colaborar con las empresas para dar a los jóvenes refugiados un buen comienzo de la carrera, por ejemplo, compañías invitan a los participantes del proyecto a entrevistas y días 'de prueba', que al ir bien pueden conducir a prácticas
3) Formación a los participantes en el proyecto en Alemán, Inglés y Matemáticas antes de que comiencen los periodos de prácticas
4) Días de prácticas en la empresa antes del inicio del periodo de prácticas oficial, que corren en paralelo a la formación de alemán, inglés y matemáticas.

Lobby.16 trabaja en estrecha colaboración con el Servicio Público de Empleo (AMS) para apoyar a los participantes del proyecto *Bildungswege* a cubrir sus gastos de subsistencia. De 20 a 25 jóvenes refugiados participan en el proyecto cada año.

UNIDAD 4: EJERCICIOS PRÁCTICOS Y HOJAS DE TRABAJO

4.1 Unidad 1

Tiempo: 40 minutos;

Material requerido: papel, bolígrafos, lápices, hojas de trabajo impresas, rotafolio

Tarea: Conocer buenas practicas reconocidos a nivel internacional de una mejor explotación del potencial de la FP para el crecimiento (Hoja de Trabajo 1). La clase se separa en 4 grupos de trabajo y cada grupo estudia diferentes buenas prácticas (10 minutos). El grupo prepara análisis DAFO sobre las prácticas en el proceso de debate interno (10 minutos). Presentación del informe de cada grupo a la clase y discusión común de los resultados (20 minutos).

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 1 – Buenas practicas de una mejor explotación del potencial de la FP para el crecimiento (grupo de trabajo 1)

Economías desarrolladas e imaginadas: la inversión en FP para apoyar crecimiento y productividad

- **En 2012, el presidente de EE.UU**. Barack Obama comprometió 8 billones de dólares para un período de tres años para impulsar asociaciones entre colegios comunitarios y empresarios regionales con el objetivo de formar 2 millones de trabajadores para las carreras en industrias de alto crecimiento, tales como la fabricación avanzada y el cuidado de la salud. [1]

- **Australia** hace hincapié en el papel de la formación profesional en el impulso del crecimiento económico y la inclusión social. El Acuerdo Nacional de Competencias y Desarrollo Laboral actual apunta a un sistema de formación profesional que ofrece una mano de obra productiva y altamente calificada y establece el objetivo de duplicar el número de personas que tienen un alto nivel de calificación (de FP). [2]

- El Plan a mediano y largo plazo de desarrollo del talento nacional de **China** 2010-2020 establece un ambicioso programa de formación profesional que se ve como un canal importante para impulsar el crecimiento económico.[3] La ayuda estará disponible para el desarrollo de FP de excelencia en escuelas y colegios. [4]

[1] http://www.americanprogress.org/issues/2012/02/community_colleges_budget.html

[2]Consejo de Gobiernos Australianos (2008); Acuerdo Nacional para Competencias y Desarrollo Laboral disponible en Internet: http://www.federalfinancialrelations.gov.au/content/national_agreements/skills_workforce/skills_agreement_new.pdf

[3]Fuente: Traducción Inglés del Esquema del Plan Nacional de China para la Reforma de la Educación y Desarrollo a medio y largo plazo (2010-2020), https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf

[4] Apoyo estará disponible para convertir algunas escuelas secundarias de formación profesional en escuelas modelo para la reforma de la formación profesional, o en escuelas de excelencia en campos particulares. La ayuda se proporciona para la construcción de centros de formación profesional ejemplar. Fuente: Traducción Inglés del Esquema del Plan Nacional de China para la Reforma de la Educación y Desarrollo a medio y largo plazo (2010-2020)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 1 – Buenas practicas de una mejor explotación del potencial de la FP para el crecimiento (grupo de trabajo 2)

FP y el crecimiento inteligente en la práctica:

Suecia, Los Países Bajos

En Suecia, los Centros para la Formación Profesional Avanzada, así como los Centros de Excelencia Profesional pueden verse como un intento de situar la FP como un factor central en el crecimiento inteligente. Tanto en Suecia como en los Países Bajos, las asociaciones no sólo se basan en la representación indirecta a través de las organizaciones de empresarios o interlocutores sociales, pero en la participación directa de las empresas. Para las Asociaciones son importantes las oportunidades de desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje innovadores al base de modelos de aprendizaje basados en el trabajo, donde los estudiantes reciben oportunidades reales de aprender a través y a partir de abordar los desafíos complejos y auténticos.

En los Países Bajos, los centros de FP de excelencia típicamente comprenden tanto la cooperación vertical como horizontal con otras instituciones de formación profesional, universidades y organizaciones de investigación, negocios y empresas, lo que refleja las características del sistema de innovación regional.

En Karlstad, Suecia, la "Provincia de papel" desarrolla la cooperación entre las empresas de tecnología de pulpa y papel en Värmland, Norte Dalsland y el condado de Örebro en Suecia central. Alrededor de 200 empresas, con aproximadamente 12.000 empleados están activos en el sector. El Centro Tecnológico de Karlstad juega un papel importante para garantizar una mano de obra calificada para la industria. El Centro Tecnológico ofrece programas de desarrollo del personal específico, así como un programa de formación profesional de dos años. Se desarrolla en estrecha colaboración con la industria. Los estudiantes realizan un esquema de colocación, que pretende formar a los alumnos en el uso de la teoría para resolver en la práctica problemas complejos y formar la base para el desarrollo de habilidades que conduzcan a innovación basada en la práctica.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 1 – Buenas practicas de una mejor explotación del potencial de la FP para el crecimiento (grupo de trabajo 3)

Centrada red de Excelencia para potenciar la inmersión de habilidades - Carolina del Norte (Estados Unidos)

El Estado de Carolina del Norte en EE.UU. ha sido reconocido internacionalmente por su uso pro-activo de los colegios comunitarios como socios estratégicos en el desarrollo económico. Estos colegios ofrecen calificación profesional post secundaria, así como formación continua a medida de las empresas. En la década de los 2000 Carolina del Norte identificó la biotecnología como uno de los sectores con mayor potencial de crecimiento y empleo.

Un análisis mostró que 2/3 de los posibles nuevos trabajos requerían una calificación específica por debajo del nivel de diplomado. Para aprovechar la oportunidad el Estado puso en marcha una iniciativa concreta para fortalecer el sistema de capacidades ofrecidos por los colegios comunitarios. Siete centros de bio-excelencia fueron creados en el estado, vinculados a la red de 58 colegios de la comunidad. Este enfoque ha incrementado sustancialmente la capacidad - tanto cuantitativa como cualitativa - de los colegios de la comunidad y ha beneficiado directamente el desarrollo de la industria de la biotecnología en Carolina del Norte. El empleo en el sector creció de 34 500 puestos de trabajo en 2003 a 58 000 en el año 2009, incluyendo una gran cantidad de puestos de trabajo para personas con calificaciones de nivel medio por debajo del grado de diplomado.[5]

En Europa, Irlanda del Norte ha extraído lecciones directamente de la experiencia de Carolina del Norte y las aplicó en el programa "Capacidades aseguradas".[6]

[5] http://www.delni.gov.uk/es/north-carolina-bioscience

[6] http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skills-and-training-programmes-2/assured-skillsprogramme.htm

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 1 – Buenas prácticas de una mejor explotación del potencial de la FP para el crecimiento (grupo de trabajo 4)

Alemania: iniciativa para adaptar la FP inicial y continua a las exigencias de la economía verde

El Gobierno Federal de Alemania está actualmente actuando en la transición a la economía verde mediante la promoción de la sostenibilidad y la protección del medio ambiente como un transversal, principal Objetivo de la FP. En lugar de crear nuevos específicos empleos verdes, muchas ocupaciones y programas de formación se han ajustado y refinado para tener en cuenta las necesidades de capacidades de aspectos cada vez más verdes de la industria principal y los negocios, así como de las industrias ecológicas. La respuesta de capacidades ha seguido un enfoque integrado, en lugar de centrarse en ocupaciones especializadas, para garantizar mejores oportunidades de empleo y uso flexible de trabajadores cualificados.

El enfoque que ha favorecido los sistemas de FP consiste en "topping-up" competencias para mejorar las capacidades que el personal ya posee, para responder colectivamente a las demandas de puestos de trabajo existentes, que requieren capacidades verdes o empleos que necesitan reciclaje. El "topping-up" se caracteriza principalmente por una formación complementaria para familiarizar a los trabajadores con nuevos conceptos y prácticas que les permitirían operar en industrias de bajo carbono. El desarrollo relevante en la formación inicial de Alemania incluye la creación de 82 empleos y la modernización de 219 empleos; sólo un pequeño número de programas de formación de aprendizaje dual se han establecido en relación con las ocupaciones verdes.

Fuente: Thiele, P. (2011)

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 1 – ANÁLISIS DAFO

	Fortalezas	Debilidades
Factores internos	Diferentes capacidades Ventajas naturales Recursos	Escasez de recursos y capacidades Resistencia al cambio Problemas de motivación del personal
	Oportunidades	**Amenazas**
Factores externos	Nuevas tecnologías Debilidad de los competidores Posicionamiento estratégico	Altos riesgos – cambios en el medioambiente

De la combinación de fortalezas y oportunidades surgen las potencialidades, que indican las líneas de acción más prometedoras para la organización. Las limitaciones, determinadas por la combinación de debilidades y amenazas, son una seria advertencia. Mientras los riesgos (combinación de fortalezas y amenazas) y los desafíos (combinación de debilidades y oportunidades), determinados por la combinación correspondiente de factores requieren una cuidadosa consideración a la hora de marcar la dirección que la organización tiene que tomar para el futuro deseado, como podría ser el desarrollo de una práctica innovadora.

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

4.2 Unidad 2

Tiempo 40 minutos; material requerido: papel, bolígrafos, lápices, hojas de trabajo impresas, rotafolio.

Una vez explicadas las diferentes formas de apoyo económico para los participantes en FP continua, cada participante del curso rellena la Hoja de Trabajo 2 (5 minutos). Se continúa con un breve debate grupal y evaluación común de los resultados (15 minutos), y el profesor presenta ejemplos de buenas prácticas (Hoja de Trabajo 3) (10 minutos). Se comparten opiniones e intercambian experiencias (10 minutos).

Hoja de Trabajo 2
Apoyo económico para la participación en FPC

Cuestionario Individual

1. ¿Qué apoyo financiero para la FP CONTINUA ofrece su país / región por un lado y su empresa / organización por otro?

.....
.....

2. ¿Ha participado en alguna FP CONTINUA recibiendo el apoyo financiero de la administración pública y/o de su organización de trabajo?

.....
.....

3. En caso de respuesta afirmativa a P.2, hacer una lista pequeña de los beneficios de cada formación realizada y otra con los puntos débiles

.....
.....

4. En caso de respuesta negativa a P.2, comentar sobre los motivos por los cuales no se ha beneficiado de esta oportunidad (por ejemplo, falta de conocimiento, falta de tiempo para participar, razones familiares, obstáculos culturales / religiosos, problemas de elegibilidad, etc.)

.....
.....

5. ¿Qué tipo de apoyo financiero para la FP CONTINUA encuentra más práctico? Justifica su respuesta, por favor.

.....
.....

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

Hoja de Trabajo 3 – Ejemplos de Buenas Prácticas de apoyo económico a la FPC

El permiso de formación en Austria (Training leave)

Durante la crisis los gobiernos regionales aseguraron una financiación adicional a través de Bildungskarenz-Plus para enviar empleados a formación y prevenir los despidos en las empresas. Desde 2008 de repente aumentó el uso del permiso de formación hasta 10.000 beneficiarios, es decir 0,3% de los empleados (siendo tradicionalmente 1.000 participantes o 0,03% de los empleados).
El permiso de formación empezó a ser más completo por sectores, regiones y calificaciones cubiertas.

Fuente: Cedefop, Training leave in Europe: Regulations and practice

Acuerdo para el sector de la información, comunicación y tecnología en Holanda

En este sector se solicita a las empresas que diseñen un concepto para el acceso fácil a los programas de cualificación. Este acuerdo establece como los empresarios van a contribuir económicamente al desarrollo de las habilidades de los empleados y la adquisición de calificaciones dependiendo del tipo de formación. Se realizan las siguientes diferenciaciones:
- Formación para funciones o tareas que la empresa necesita que se realicen en un corto espacio de tiempo;
- Formación para futuras tareas en la empresa.

En ambos casos los gastos corren a cargo del empresario y la formación debe tener plazo siempre que sea posible durante las horas de trabajo. En el caso de formación para mejorar la empleabilidad que no tiene conexión directa con las funciones actuales del empleado o con tareas que se realizarán en un futuro cercano, pero que puede ser considerada como razonable para una posible futura tarea, se realizan las siguientes diferencias. El empresario concede toda la financiación para apoyar la matrícula, las cuotas de inscripción, exámenes y gastos administrativos, y el 50% de los gastos de material de aprendizaje como libros de texto con lo que el empleado conseguirá un diploma o certificado dentro del periodo de tiempo acordado al comenzar la formación. Las unidades de formación se llevan a cabo siempre que sea posible durante las horas de trabajo.

Reembolso de los gastos de formación:
El empresario tiene el derecho de reclamar el reembolso de los gastos en el caso de que el empleado interrumpa la formación sin una justificación o si deja el empleo poco tiempo después de completar la formación.

Fuente: Cedefop, Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Office for Official Publications of the European Communities

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

La experiencia de una empresa de fabricación de electrodomésticos en Suecia

Una gran empresa sueca de fabricación de electrodomésticos con cerca de 2500 empleados promueve el desarrollo de la carrera por medio de la formación. Para la educación superior y programas de post-graduación, la compañía acuerda financiación solo para empleados con contratos permanentes. Las cláusulas incluyen la matrícula y pagos por cursos de formación, viajes y dietas. El periodo de retención y las condiciones de reembolso son específicos para cada caso según la cantidad de gastos de formación, pero el siguiente ejemplo es típico:

- contratos con la obligación de reembolso del gasto de formación

- se ha ofrecido al empleado (nombre) y ha aceptado la invitación a realizar el curso de formación llamado XXXX

- el precio de la formación es la cantidad de XXX (cantidad)

- el curso tiene una duración hasta (fecha)

- el empleado (nombre) está de acuerdo en reembolsar parte de los gastos de la formación si interrumpe voluntariamente el empleo, de la siguiente manera:

- 100% del precio del curso antes de terminar la formación
- 100% del precio del curso 6 meses después de terminar la formación
- 75% del precio del curso 1 año después de terminar la formación
- 50% del precio del curso 2 años después de terminar la formación
- 25% del precio del curso 3 años después de terminar la formación

Actualmente, solo acerca de 10 contratos contienen cláusulas para pagar los costes a la empresa. La parte de empleados que realizan la formación y posteriormente renuncian el trabajo dentro del período de retención es igual a cero. No se han registrado peticiones de reembolso en el último año y hasta el momento la compañía nunca ha emprendido acciones judiciales para obtener el reembolso de los empleados que no quieran reembolsar.

Fuente: Cedefop, Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Office for Official Publications of the European Communities

Lifelong Learning Programme

DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

4.3 Unidad 3

Tiempo 40 minutos; material requerido: papel, bolígrafos, hojas de trabajo impresas, rotafolio
La clase se separa en 5 grupos correspondientes a los países socios del proyecto. Los participantes analizan los ejemplos de buenas prácticas de cada país indicando los lados positivos y negativos, y haciendo algunas recomendaciones, usando la Hoja de Trabajo 4 (15 minutos). Breve presentación de cada grupo y debate común con evaluación de los resultados (15 minutos). Compartir opiniones e intercambiar experiencias (10 minutos).

Hoja de trabajo 4 – Ejemplos de buenas prácticas de medidas de apoyo de la Administración Pública en la FP en España/ Lituania/ Alemania/ Austria/ Reino Unido

Descripción breve de la práctica (objetivos, grupos destinatarios, resultados):

.....
.....
.....
.....
.....
.....

PUNTOS POSITIVOS	PUNTOS NEGATIVOS

RECOMENDACIONES:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Lifelong Learning Programme
DE/12/LLP-LdV/TOI/147512

5. Referencias

- ✓ Cedefop (2011). Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels. Luxembourg: Publications Office (Research Paper 15). Available from Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5515_en.pdf
- ✓ http://www.americanprogress.org/issues/2012/02/community_colleges_budget.html
- ✓ Council of Australian Governments (2008). National Agreement for Skills and Workforce Development. Available from Internet:http://www.federalfinancialrelations.gov.au/content/national_agreements/skills_workforce/skills_agreement_new.pdf
- ✓ English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020), https://www.aei.gov.au/news/newsarchive/2010/documents/china_education_reform_pdf.pdf
- ✓ English translation of the Outline of China's National Plan for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010-2020)
- ✓ COM(2012) 582: A stronger European Industry for Growth and Economic Recovery
- ✓ Cedefop (2012a), Sectoral perspectives on the benefits of vocational education and training. See: http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19891.aspx
- ✓ Shaffer, D.; Wright, D. (2010). A new paradigm for economic development. The Nelson Rockefeller Institute. Available from Internet: http://www.rockinst.org/pdf/education/2010-03-18-A_New_Paradigm.pdf
- ✓ http://www.delni.gov.uk/index/successthroughskills/skills-and-training-programmes-2/assured-skillsprogramme.htm
- ✓ Eurostat. Continuing Vocational Training Survey 4, reference year 2010, preliminary results
- ✓ CEDEFOP (2009), Sharing the costs of vocational education and training: An analysis of schemes in the newer Member States, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- ✓ CEDEFOP (2008), Sectoral training funds in Europe; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- ✓ Dohmen B3-forthcoming
- ✓ Dohmen and Timmermann (2010) Financing Adult learning at times of crisis
- ✓ Hessel Oosterbeek for EENEE (2012) More on the financing of lifelong learning
- ✓ CEDEFOP (forthcoming), Training leave in Europe: Regulations and practice in Europe
- ✓ CEDEFOP (2012) Loans for vocational education and training in Europe; Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- ✓ CEDEFOP (2012), Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Office for Official Publications of the European Communities
- ✓ CEDEFOP (2012), Payback clauses in Europe: supporting company investment in training; Office for Official Publications of the European Communities
- ✓ Cedefop (2012, forthcoming): Trends in VET policy in Europe 2010-2012. Progress towards the Bruges Communiqué. The information is subject to validation by Member States' Directors General for Vocational Training to be made following their meeting on 22-23 October 2012, i.e. November 2012
- ✓ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT Vocational education and training for better skills, growth and jobs (SWD(2012) 375 final)
- ✓ European Commission (2010). The Bruges Communiqué. Available from Internet: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf
- ✓ Cedefop 2012, From education to working life. The labour market outcomes of vocational education and training. See: http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20448.aspx
- ✓ "InmigraMadrid" Website: http://www.madrid.org/inmigramadrid
- ✓ "CRIF Las Acacias" Website: http://crif.acacias.educa.madrid.org
- ✓ Employment portal of the Community of Madrid: http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home