

# MÓDULOS FORMATIVOS

**Consejeros de empleo/profesionales del sector público y privado que participan en programas de aprendizaje**

**MÓDULO 2- Trabajar eficazmente con los alumnos:**

**"Un camino hacia las oportunidades"**



# MODULE 2: TRABAJAR EFICAZMENTE CON LOS ALUMNOS: "UN CAMINO HACIA LAS OPORTUNIDADES"

<p><b>Autor</b></p>	<p><i>IIS "DONATO BRAMANTE" DIRIGENTE SCOLASTICO : DANIELA CRESTINI</i></p> <p><i>COORDINATION : MAURO GIANIORIO</i></p> <p><i>STAFF : FABIO ORAZIETTI; LORENZO RISCICA; GIORGIA DUO' GRAPHIC : CLAUDIA PETROCCO</i></p> <p><i>Tanks to Federica Dal Boni for the "Annex tools unities" section</i></p>
---------------------	---

## Contenido

Objetivo y descripción del modulo .....	4
<b>I. Evaluación inicial de las necesidades.....</b>	<b>6</b>

**2.Nivel**
**EQF**

8

<b>3. Contenidos del aprendizaje</b> .....	<b>8</b>
Unidad 1- Cómo proporcionar una orientación profesional imparcial.....	8
1.1 Llevar a cabo una intervención de orientación correcta y útil.....	9
1.2 Evaluación final sumativa de la unidad.....	10
Unidad 2: - Cómo ayudar a los jóvenes a tomar decisiones realistas y satisfactorias .....	14
2.1 Fases para el alumno de orientación .....	15
2.2 Desarrollo de la Carrera Vital (LCD) .....	16
2.3 Evaluación de la carrera vital (LCA) .....	17
2.4 Parámetros metodológicos cualitativos/cuantitativos .....	19
2.5 Evaluación final sumativa de la unidad .....	19
Unidad 3- Competencias interculturales.....	24
3.1 Un paso adelante en su camino hacia la "ciudadanía".....	25
3.2 Procesos de integración .....	26
3.3 Orientación / Modelo de formación para la migración.....	28
3.4 Evaluación final sumativa de la unidad .....	29
Unidad 4: Cómo garantizar el seguimiento de las actividades de apoyo a los empresarios y a los jóvenes .....	32
4.1 El proceso de evaluación.....	33
4.2 El camino a la autoevaluación.....	33
4.3 Evaluación final sumativa de la unidad .....	34
Evaluación final del módulo .....	38
Anexos .....	40
Unidad I .....	40
Actividad I – Recepción y presentación de la intervención.....	40
Anexo A - Mi nombre.....	40
Anexo C – En mi futuro.....	42
Actividad 2- Intereses personales que pueden ser utilizados para la elección.....	43
Anexo A - “El árbol de mis intereses”.....	43
Anexo B - “ Me gustaría hacerlo, nunca lo haría” .....	45
<b>Anexo C</b> - “ Ficha del proyecto hipotético elegido” .....	48
UNIDAD 2 .....	51
Actividad I - Valores y representaciones sociales, formativas y laborales.....	51
Anexo A – Los tres cofres .....	51

Anexo B – Valores relacionados con el trabajo.....	52
Anexo C –"Los antivalores".....	53
Anexo D - " Imágenes de trabajo, escuela / formación" .....	54
ACTIVIDAD 2 – Habilidades individuales .....	57
Anexo A - " La historia de mi vida: Tarjetas Master" .....	57
Anexo B - “ Análisis de los recursos personales: competencias transversales” ....	58
Anexo C - " De la experiencia a las competencias” .....	60
Unidad 3 .....	61
ACTIVIDAD 1 - Tipologías de "casos" Recepción y reconstrucción/valor de "historias" individuales.....	61
Anexo A - Principales tipos de uso de los casos y propósitos .....	61
ACTIVIDAD 2 - Tipos de "casos": vías de actuación e intervención .....	62
Anexo A- Camino a la intervención.....	62
UNIDAD 4 .....	63
ACTIVIDAD 1 - Reelaboración y síntesis de la experiencia vivida .....	63
Anexo A - " Estoy empezando a evaluar”.....	63
Anexo B - " Ideas sobre el papel profesional” .....	63
Anexo C- "Mi proyecto” .....	63
Actividad 2- Seguimiento y viaje personal .....	64
Anexo A- Leer su experiencia de formación .....	64
Anexo B- " Mi proyecto y plan de acción” .....	67
Referencias .....	67

## **MÓDULO 2: TRABAJAR EFICAZMENTE CON LOS ALUMNOS:**

### **"UN CAMINO HACIA LAS OPORTUNIDADES"**

#### Objetivo y descripción del modulo

El módulo busca apoyar e implementar los sistemas educativos-formativos en términos de orientación, con la conciencia de que hoy en día esto implica la reformulación y

adopción de algunas "pautas fundacionales", en base a las cuales: **a) El camino educativo** debe estar orientado a lograr una "**madurez orientativa**" **global de la personalidad**, tal que permita a cada sujeto aprender a decidir, elegir, integrar, socializar, luchar por el cambio. **b) La acción formativa debe ser personalizada y colectiva a la vez:** - **personalizada**, ya que es la persona la que está en el centro de la intervención, como actor principal; - **colectiva**, porque debe implicar al conjunto de los diferentes grupos sociales con los que interactúa el "sujeto-actor" en el centro de la intervención. **c) el proceso educativo-formativo será calificado como:** **integral**, es decir, capaz de implicar a toda la persona en su complejidad; - **interactivo**, ya que se sitúa hacia el destinatario de la intervención como entre los distintos protagonistas de la misma; **transversal**, en el sentido de que requiere la contribución de todas las partes implicadas; - **permanente**, es decir, capaz de llevar a la persona a tomar decisiones para el resto de su vida; - **creativo**, es decir, no estandarizador y autorreferencial; - **funcional** no sólo para un momento crítico o difícil, sino **para definir un proyecto de vida**.



El Módulo - **cada sección** va acompañada de la descripción de **dos actividades**, divididas según **objetivos, contenidos, herramientas, tiempos e indicaciones operativas**- asume, por tanto, el objetivo de verificar/estabilizar, profundizar y actualizar las competencias de los formadores tutores, garantizando su preparación y fomentando su autonomía e implicación, así como promoviendo su bienestar personal y profesional, su motivación y autoestima, preparándolos para responder adecuadamente a los cambios, pero también animándolos a ser proactivos e innovadores en su profesión.

**En este módulo, las Unidades 2 y 3 tratan de esbozar un marco interpretativo y operativo que sirva de referencia para apoyar la eficacia y la calidad de su trabajo.**

En cuanto al **enfoque pedagógico y las metodologías**, deben ser capaces de utilizar las más relacionadas con la implicación de los alumnos y el fomento de la autonomía y la personalización de los itinerarios; entre otras: **1. CONSEJERÍA**, acción de apoyo/ayuda para abordar y resolver problemas profesionales **2. USO DE LAS TIC:**

el uso de las nuevas tecnologías y las competencias relacionadas con ellas son, de hecho, capaces de ofrecer itinerarios de aprendizaje más centrados en el alumno y de crear una continuidad entre el aprendizaje formal, no formal e informal; en este sentido, las soluciones digitales pueden integrarse en las estrategias de aprendizaje permanente y pueden ser una herramienta eficaz para reducir las diferencias de resultados y oportunidades

**3 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** saber encontrar la solución más rápida y eficaz para resolver un problema.

**4. BRAINSTORMING:** técnica de resolución de problemas en la que un grupo de personas presenta libre y espontáneamente sus ideas, basándose en las visiones e intuiciones de los demás, hasta que surge algo nuevo y único. La técnica está diseñada para que el pensamiento crítico y negativo, habitual en los entornos de grupo, se suspenda temporalmente para que las ideas fluyan libremente y puedan expresarse sin vergüenza

**5. APRENDER HACIENDO:** aprender practicando actitudes, experimentando directamente las consecuencias de las elecciones realizadas

**6. APRENDIZAJE EXPERENCIAL:** de esta forma, a través de la acción y la experimentación directa de situaciones, tareas y roles, se quiere favorecer el surgimiento de vocaciones, desarrollar potencialidades, valorando las inclinaciones personales

**7. APRENDIZAJE COOPERATIVO:** los alumnos trabajarán/aprenderán en pequeños grupos, ayudándose mutuamente y sintiéndose corresponsables del camino recíproco

**8. PEER TO PEER,** especialmente indicado para la inclusión.

Es importante añadir que, con respecto al repertorio anterior, será especialmente importante saber promover y aplicar la **PERSONALIZACIÓN DE LOS CAMINOS**, que se basa sobre todo en:

1. Intervenciones / formas de acompañamiento que se centran en la promoción de la autonomía y la responsabilidad de todos los alumnos implicados y en la identificación de sus intereses e inclinaciones individuales
2. Intervenciones / formas de acompañamiento para los alumnos con dificultades en la escuela, (discapacitados, SLD, BES, con especial referencia a los temas de migración más o menos reciente)
3. Intervenciones / formas de acompañamiento para los alumnos sólidos desde el punto de vista del conocimiento (la llamada "excelencia").

Por último, la Unidad 4 tendrá como objetivo identificar los métodos de seguimiento más eficaces y flexibles para evaluar los resultados de la formación y, sobre todo, el camino posterior emprendido / elegido por el sujeto destinatario. La última parte de este módulo se dedicará a la evaluación sumativa de lo representado y de lo provechoso que fue el resultado formativo para los tutores.

### **Nota metodológica-operativa**

**Se puede suponer que este itinerario de orientación se llevará a cabo para alumnos de 17/20 años, tanto escolarizados como no escolarizados. El total de horas puede variar entre un mínimo de 21 horas y un máximo de 23 horas. También se puede pensar en ofrecer una hora de entrevista individual para cada alumno, al final del proyecto, con el fin de apoyar el proyecto de elección de cada uno.**

## **I. Evaluación inicial de las necesidades**



La educación y la formación dan forma a la humanidad y promueven la transformación tanto de las personas como de la sociedad y son importantes para la participación ciudadana a nivel de los miembros, económico, democrático y cultural, así como para el crecimiento, el desarrollo sostenible, la cohesión social y la prosperidad dentro de la Unión. En este contexto, es posible

identificar en la **dimensión de la orientación**, o en la capacidad de gobernar conscientemente las elecciones que regulan el aprendizaje, el trabajo y la trayectoria vital -no en vano, el **Aprendizaje a lo Largo de la Vida** se considera una condición necesaria para todos aquellos que participan y quieren contribuir de forma efectiva y responsable a la comunidad, territorial, nacional y europea a la que pertenecen- la principal petición que llega desde el mundo de la educación, la formación, el trabajo y la sociedad civil.

En cuanto a los retos que afronta el mundo de la Educación y la Formación, el más importante es el de promover y apoyar el encuentro con las realidades más dinámicas de la innovación en el mundo del trabajo, favoreciendo a los destinatarios de la Orientación en el **desarrollo de competencias clave expresadas por la Agenda Europea 2020**, como el espíritu emprendedor, entendido como una actitud proactiva ante los problemas que se enfrentan, y el espíritu de iniciativa, apuntando a la **dimensión didáctica y de aprendizaje social** y no a la de mera formación de carácter profesional. Además, en consonancia con esta fase de gran transformación, la formación se orienta a facilitar la inclusión del joven en una dimensión organizativa operativa, favoreciendo la adquisición de las competencias necesarias para actuar con plena e inmediata eficacia. Es especialmente importante la capacidad del tutor para poner a su disposición un mapa de las oportunidades disponibles: prácticas, aprendizaje, cursos de formación profesional, trayectorias nacionales, regionales y territoriales, medidas de Garantía Juvenil. El sistema educativo nacional está, desde este punto de vista, todavía retrasado y se caracteriza por metodologías que muestran carencias e insuficiencias ya evidentes: la personalidad, las inclinaciones, las vocaciones del alumno ocupan todavía un espacio escaso, ya que se presta todavía poca atención a los procesos de autonomía, autoestima y responsabilidad que son, por el contrario, el motor de una educación/formación verdaderamente incisiva, estable y que pueda apoyar a los sujetos a lo largo de su vida.

Para responder mejor a las nuevas necesidades, habrá que pensar en una nueva figura de trabajador que no sólo posea los requisitos técnicos necesarios, sino también nuevos conocimientos básicos (informática, inglés, economía, organización), habilidades personales (comunicación y relación trabajo cooperativo, aprendizaje continuo) y también verdaderas virtudes del trabajo (afrontar la incertidumbre, resolver problemas, desarrollar soluciones creativas).

## 2. Nivel EQF

En un contexto de constantes cambios sociales, demográficos, culturales, económicos, científicos, medioambientales y tecnológicos, el mundo de la educación y de la formación se dirige definitivamente hacia la identificación de las mejores y más eficaces estrategias de actuación, a la par que la profesión de los profesores y de los formadores, llamados cada vez más a satisfacer peticiones y expectativas y a asumir responsabilidades. **El Marco Europeo de Cualificaciones** (generalmente abreviado como MEC) es un sistema -basado en los resultados de aprendizaje obtenidos al final de la formación- que permite comparar las cualificaciones profesionales de los ciudadanos de los países europeos. A este respecto, cabe señalar que por "cualificación" se entiende una certificación formal expedida por una autoridad competente al final de un curso de formación como certificación de haber adquirido competencias compatibles con las normas establecidas por el sistema educativo nacional. Desde el 14 de febrero de 2008, para cada cualificación otorgada en Europa se puede identificar el nivel correspondiente del MEC, lo que permite comparar las cualificaciones adquiridas en diferentes países.

**En este módulo, la formación de los tutores está diseñada para intervenir eficazmente en las asignaturas de nivel 4**, es decir, en posesión de:

1. **CONOCIMIENTOS:** Prácticos y teóricos en contextos amplios, en un lugar de trabajo o de estudio;
2. **HABILIDADES:** Cognitivas y prácticas necesarias para resolver problemas concretos en un ámbito de trabajo o estudio;
3. **COMPETENCIA:** Autogestión dentro de unas pautas en contextos de trabajo o estudio que suelen ser predecibles, pero que están sujetos a cambios. Supervisar el trabajo rutinario de otros, asumiendo cierta responsabilidad en la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio.

## 3. Contenidos del aprendizaje

Unidad I- Cómo proporcionar una orientación profesional imparcial.

### Descripción de la unidad:

El objetivo del proceso de orientación, de hecho, como herramienta transversal y estratégica para el desarrollo de la persona, consiste en facilitar/implementar una inserción real de ésta en la sociedad, donde se realice a sí misma y a sus propósitos personales, al mismo tiempo que pueda contribuir a la promoción del bien común de forma crítica y auténtica. Además, este proceso busca **que el sujeto sea autónomo y responsable** en las elecciones que realiza, tanto en el ámbito laboral como en el personal, dada la ahora estrecha relación que existe entre estos dos ámbitos.





**En este sentido, la unidad identifica algunos aspectos importantes: la científicidad** (las indicaciones se basan en los mejores datos de investigación disponibles, elaborados por estudiosos

expertos en formación y trabajo); **la claridad** (las reuniones deben ser llevadas a cabo por educadores profesionales con experiencia consolidada en la gestión de grupos); **la personalización** (cada alumno debe recibir información relevante para su situación e intereses específicos) y, sobre todo, **la imparcialidad**: el operador debe mantenerse alejado de expresar juicios y filtrar aprobaciones o desaprobaciones y, en general, cualquier tipo de evaluación, ya que esto representa un obstáculo para la comprensión del problema y la comunicación.

En esta unidad aparecen dos actividades - **ACTIVIDAD 1**: Recepción y presentación de la intervención / **ACTIVIDAD 2**: Los intereses personales que pueden utilizarse para la elección. Cada una dividida en: **objetivos, contenidos, herramientas** - útiles para empezar a recoger, en un feed-back, elementos importantes para proceder a una primera fase de evaluación / autoevaluación de motivaciones y objetivos - **tiempos e indicaciones operativas**.

### 1.1 Llevar a cabo una intervención de orientación correcta y útil.

Llevar a cabo una intervención de orientación correcta y útil significa identificar y reconocer la necesidad del sujeto: proporcionar información específica sobre las carreras universitarias o las perspectivas profesionales; ampliar el horizonte cognitivo ofreciendo alternativas innovadoras, soluciones prácticas también con respecto al método de estudio y de trabajo. Dar los medios adecuados al individuo para que pueda construir los significados de su propia experiencia, partiendo de sus propios recursos-habilidades dentro del contexto en el que vive, y se pueda implementar una interacción favorable con el entorno.

Los alumnos que participan en la orientación y la formación tienen derecho, en primer lugar, a un **entorno de aprendizaje propicio para el crecimiento personal y a una formación cualificada**, coherente con el curso de estudios seguido y/o con la experiencia vital que les caracteriza, y que respete y valore la identidad de cada uno. Para mejorar las experiencias y los resultados del aprendizaje, las actividades deben conferir un **papel central al alumno**: a éste le corresponde, de hecho, gestionar personalmente su propio itinerario de aprendizaje, formación y reciclaje. De este modo, el alumno puede dotarse de las herramientas necesarias para convertirse en un **ciudadano activo y digital**, capaz de potenciar los conocimientos adquiridos mediante

la con- trolación de la naturaleza, el lugar, el ritmo y el calendario del aprendizaje en consonancia con sus opiniones y sus valores, así como con valores como la solidaridad y el respeto a lo diferente que forman parte de la identidad europea. En este sentido, **la formación es tal vez la forma más significativa de invertir en las personas, a las que hay que dar el mayor acceso posible a las oportunidades de aprendizaje permanente.** (J. Delors, "El Libro Blanco", 1993). En consecuencia, las intervenciones deberán diferenciarse según el sujeto que se presente; el objetivo principal es ofrecer a cada persona lo que realmente necesita. **Es útil saber diseñar para las personas y no sobre las personas**, para ofrecerles oportunidades de mejora y de cambio, evitando la pérdida de tiempo y de recursos, y esto significa también que el tutor/formador debe ser capaz de contribuir significativamente para que el camino que se le confía sea una importante oportunidad de crecimiento y aprendizaje para los alumnos. **En pocas palabras, las posibilidades de éxito del curso de orientación y formación en el lugar son directamente proporcionales a la profesionalidad del tutor, a su capacidad de ser autoritario y acogedor.**

Una fase muy importante de la Orientación, en muchos sentidos decisiva, es la primera fase, es decir, el momento en el que el sujeto se acerca al camino de la formación pero, a menudo, aún no ha decidido comprometerse plenamente en este momento de aprendizaje y crecimiento. Los instrumentos presentes en esta unidad tienen como objetivo abrir un diálogo positivo entre el formador y los sujetos de la información, activando inmediatamente procesos de conocimiento mutuo - entre el formador y los sujetos a orientar y entre los sujetos entre sí - de evaluación/autoevaluación y, sobre todo, de relaciones positivas y de compartir el camino.



## 1.2 Evaluación final sumativa de la unidad.

Al finalizar la Unidad, los alumnos habrán comprendido la necesidad de aplicar los principios de científicidad, claridad, personalización e imparcialidad en su trabajo,

teniendo en cuenta al mismo tiempo el marco general que caracteriza a un curso de formación: crear un ambiente acogedor y colaborativo; tener en cuenta las especificidades de cada fase de la intervención y, al mismo tiempo, saber hacerla unitaria, homogénea y eficaz; atender siempre y en todo caso a las características personales, culturales y socioeconómicas de los sujetos individuales que participan en el itinerario de orientación.

## I. Recepción y presentación de la intervención

- **Objetivos:** Crear un ambiente acogedor en el aula. Analizar la pregunta de orientación y lo que está en juego en el proceso de elección.
- **Contenido:** Presentación del orientador y de los sujetos en el Análisis de la Orientación y reconocimiento de las variables inherentes al proceso de orientación Explicación de las modalidades de acción y de las actitudes que se dan en el proceso de decisión Posible trazado de un camino operativo hacia la elección
- **Instrumentos:**
  - “Me presento a través de ...”
  - “Mi nombre”
  - “Te digo cuando elija, elegí...”
  - “Qué hago en mi tiempo libre”
  - “En mi futuro”
- **Tiempos:** El trabajo puede realizarse en una reunión de 3 horas con posterior devolución y reelaboración durante la siguiente reunión, o si se considera necesario, se pueden asumir 2 reuniones de 2 horas cada una en las que se puedan concluir las actividades.
- **Indicaciones:** Las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades que se pueden realizar durante la recepción. El operador puede elegir una de ellas, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces, las actividades de narración de cuentos y narración oral, si son demasiado largas, pueden distraer al oyente y perder el ambiente alcanzado por el grupo.

### Descripción de las herramientas:

#### “Me presento a través de...”

La actividad incluye la narración oral al grupo de clase...

Cada uno se presenta al grupo de clase de forma libre. La actividad puede realizarse utilizando objetos (traídos por los participantes al grupo) o invitando a los alumnos a escribir una metáfora que les represente (soy como...) y a dibujar una tarjeta con su nombre y la metáfora, explicando el significado.

## ACTIVIDAD I / ANEXO A

### **“Mi nombre”-**

Propuesta para escribir y reflexionar sobre tu nombre:

›Ronda de nombres: pronuncia tu nombre con varias entonaciones (dilo normalmente, susúrralo, grítalo, pronúncialo con un tono lastimero, con alegría, con exclamación, entonación interrogativa...) ›Rellenar la tarjeta con el nombre ›Momento final de reflexión sobre la marcha de la empresa

### **“Te digo cuando elija, elegí ...”**

Este es un ejercicio de escritura individual que requiere reflexión y elección en la evocación de los recuerdos. Se trata de recordar un momento importante y significativo en el que se haya tomado una decisión o se haya hecho una elección relevante. Al final, se pide a los alumnos que compartan inicialmente las emociones suscitadas por el estímulo, las dificultades que han surgido y la actitud suscitada por la evocación. A continuación, se pregunta si está dispuesto a leer su propio escrito.

## **ACTIVIDAD I / ANEXO B**

### **“Qué hago en mi tiempo libre”**

La herramienta propuesta tiene el objetivo de estimular al estudiante a reconstruir y analizar las actividades que realiza, o que ha realizado en el pasado, en contextos distintos al del estudio y/o el trabajo (en la familia, en el voluntariado, en el tiempo libre), y a valorar si estas experiencias le han permitido adquirir competencias que puedan emplearse en la actividad laboral. En el primer formulario, se pide a la persona que enumere diez actividades que realiza o ha realizado fuera del trabajo, incluidas las que se consideran poco importantes. A continuación, se le invita a reflexionar sobre el grado de éxito, interés y satisfacción percibidos en la realización de las actividades identificadas. La evaluación de las actividades realizadas con mayor eficacia y satisfacción inicia la reflexión sobre los niveles de dominio de las competencias y su posible utilización en el contexto profesional. Iniciar una reflexión sobre las experiencias y competencias extraprofesionales puede ser útil en el caso de los jóvenes que salen del instituto con poca experiencia laboral.

## **ACTIVIDAD I / ANEXO C**

### **“En mi futuro”**

A través de estas herramientas tan parecidas queremos estimular a la persona para que suelte su imaginación con respecto a cómo se ve a sí misma en su futuro. Es una herramienta narrativa que parte de la imaginación de cada uno, para conseguir que los alumnos trabajen sobre los objetivos que subyacen en el futuro, sobre las habilidades necesarias para conseguir ese futuro, sobre el camino a seguir. Por último, se pone de

relieve con los alumnos cuáles son los conocimientos, las competencias que ya poseen y cuáles son las que deben emprender un camino de formación.

## 2. 2. Intereses personales que pueden utilizarse para la elección

- **Objetivos:** Analizar los intereses personales implicados en el camino de elección Destacar las macroáreas profesionales. Hipotetizar las primeras áreas profesionales en las que transmitir los intereses personales
- **Contenido:** Explicación y análisis de los intereses personales de cada uno. Cómo canalizar sus intereses dentro de las macros áreas profesionales. Primeras hipótesis de elección.
- **Herramientas:**
  - “El árbol de mis intereses”
  - “Me gustaría hacerlo, no lo haría nunca”
  - “Ficha del proyecto hipotético elegido”
- **Tiempos:** el trabajo puede realizarse en una reunión de 3 horas, dividiendo el trabajo en dos fases de 1 hora y media cada una. En caso de ser necesario, se pueden plantear 2 reuniones de 2 horas cada una: en la primera se trabaja exclusivamente sobre los intereses individuales, en la segunda, tras una explicación de las macroáreas profesionales, se apoya a los alumnos en la canalización de sus intereses destacados.
- **Indicaciones:** Las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades que se pueden realizar para resaltar los intereses individuales que conlleva la elección. El operador puede elegir una de ellas, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces puede ocurrir que alguien no quiera expresar oralmente, delante de los demás, el trabajo realizado. Es conveniente no insistir, destacando sin embargo que el relato personal puede movilizar ideas también en los demás. No se incluyen los macroámbitos profesionales, ya que es importante referirse a los identificados por el territorio, utilizando herramientas ad hoc, como las de las asociaciones profesionales.

### Descripción de las herramientas:

#### ACTIVIDAD 2 / ANEXO A

##### “El árbol de mis intereses”

La herramienta tiene como objetivo analizar los intereses de los estudiantes con el fin de identificar las áreas y las actividades gratificantes en las que intentar conseguir resultados satisfactorios. Consta de dos pestañas. En la primera, el alumno identifica sus intereses actuales, ordenándolos de forma jerárquica de los más fuertes a los más débiles y se le invita a dibujar una primera planta cuyas flores, de diferentes tamaños, representan la intensidad de los intereses identificados. A continuación, se le pide que

dibuje una segunda planta con flores que representen intereses de su pasado. La segunda hoja ofrece una serie de elementos de reflexión y preguntas de profundización útiles para el análisis del papel. Algunos intereses pueden haberse mantenido constantes a lo largo del tiempo, mientras que otros se han caracterizado por un cierto grado de variabilidad: esta última hoja puede utilizarse como pista para ayudar a los alumnos a comparar los intereses actuales con los pasados, con el fin de entender cuáles son los que pretenden dirigir su desarrollo personal y profesional.

## **ACTIVIDAD 2 / ANEXO B**

*“Me gustaría hacerlo, nunca lo haría”*

Esta herramienta también analiza los intereses de los estudiantes, remitiéndoles a algunas áreas de actividad profesional ya identificadas y pidiéndoles una selección progresiva en sus preferencias. Se puede proceder a informar de los resultados en el esquema final y comparar los resultados individuales de los alumnos. La síntesis de este trabajo puede constituir el punto de partida para una comparación con los testigos significativos.

## **ACTIVIDAD 2 / ANEXO C**

*“Ficha del proyecto hipotético elegido”*

Es el primer momento en el que se expresan las reflexiones con respecto al proyecto profesional individual, siguiendo una forma estructurada, que pretende ayudar a la persona a clarificarse en su interior y a poner en orden sus ideas. Se trata de un formulario "obligatorio", que debe conservar la persona, que se puede actualizar durante el curso y que puede utilizarse al final de la intervención como comparación con el proyecto real elaborado.

## **Unidad 2: - Cómo ayudar a los jóvenes a tomar decisiones realistas y satisfactorias**

### **Descripción de la unidad:**

Educar para el trabajo como valor significa dar sentido a la vida profesional y más allá; de hecho, las profesiones son oportunidades privilegiadas para realizar algunos valores vitales en la persona. En el pasado, no se ha prestado demasiada atención a los valores en función de la orientación; sólo con la llegada de las teorías de la elección profesional se empezaron a considerar los valores como factores determinantes. Tienen una importancia considerable en la elección profesional, ya que orientan y motivan la elección de los cursos de formación y las actividades laborales y contribuyen a la satisfacción personal y relacional. Las "innovaciones" que también han implicado a la institución educativa en todos sus niveles y la conciencia adquirida de que el mercado laboral exige

ahora estrategias de participación activa y flexibilidad de pensamiento, han hecho **que se pase de un modelo de orientación que trataba de poner al hombre adecuado en el lugar adecuado a una concepción de la orientación pensada como una acción formativa que pretende hacer a los jóvenes capaces de enfrentarse a las exigencias de una sociedad compleja.** Esta premisa es fundamental para entender cómo, junto a los aspectos socioeconómicos estructurales, la situación del trabajo con jóvenes es extremadamente crítica. Todo ello requiere un cambio radical en las políticas activas de trabajo, con la adopción de perspectivas y herramientas completamente diferentes.



En esta unidad aparecen dos actividades - **ACTIVIDAD 1: Valores y representaciones sociales, formativas y laborales; ACTIVIDAD 2: Habilidades individuales** - cada una dividida en: objetivos, contenidos, herramientas -

## 2.1 Fases para el alumno de orientación

Partiendo de estas premisas, se puede hipotetizar un camino para el aprendiz de orientación según las siguientes fases:

- Fase I: Análisis de las necesidades del sujeto y formulación y definición de los objetivos a alcanzar.
- Fase II; Reconstrucción de su historia personal con especial referencia al estudio en profundidad de la historia educativa y laboral del joven.
- Fase III: Desarrollo de un proyecto individualizado que debe basarse en la potenciación de los recursos personales (características, habilidades, intereses, valores, etc.) en una perspectiva tanto de reconstrucción del pasado como de evaluación de los recursos del contexto (familiar, ambiental, etc.) y especificación del papel que pueden desempeñar en apoyo de su problemática/transición específica.

De hecho, llevar a cabo una intervención de orientación correcta y útil significa identificar y reconocer la necesidad del sujeto: proporcionar información específica sobre las carreras universitarias o las perspectivas profesionales; ampliar el horizonte cognitivo ofreciendo alternativas de soluciones innovadoras y prácticas también en relación con el método de estudio y de trabajo; **proporcionar los medios adecuados para que pueda construir los significados de su propia experiencia a partir de sus propios recursos-habilidades dentro del contexto en el que vive, y para que se pueda implementar una interacción favorable con el entorno.**

El proceso de orientación necesita reflexionar sobre la propia experiencia para planificar futuros cambios y/o desarrollos y requiere, en primer lugar, una motivación personal para implicarse de forma abierta y crítica que depende tanto del tema como, obviamente, de la preparación, habilidades y profesionalidad del formador.

## 2.2 Desarrollo de la Carrera Vital (LCD)

Una importante contribución a las metodologías de orientación y apoyo a la definición del propio proyecto personal y vital la constituye lo que se define como **Desarrollo de la Carrera Vital (DCL)**, o sea un "desarrollo personal a lo largo de la vida a través de una integración de roles, de situaciones y de acontecimientos en la vida de una persona". En esta metodología se pone el acento en la persona como un todo, hasta el punto de hablar de "**carrera humana**", concretamente la palabra carrera en este contexto pretende relacionar los roles en los que cada uno está involucrado (trabajador, estudiante, hijo, padre, ciudadano), los entornos en los que se encuentran los sujetos y las etapas que marcan el curso de la vida (estudio, búsqueda de empleo, matrimonio, participación en la vida cívica y política, etc.).

Por último, el término **desarrollo** se utiliza para indicar el progreso continuo de las personas, su crecimiento y el aprendizaje gradual del "llegar a ser". Utilizando toda la expresión secuencialmente vida - carrera - desarrollo, es como si los significados separados se unieran para formar una cadena de significado global con un valor añadido, el de representar a las personas con sus propios estilos de vida.

Estas herramientas permiten al sujeto analizar sus aptitudes, actitudes y motivaciones, para que puedan desarrollarse en el contexto del trabajo o de un proyecto de formación. Por lo tanto, es importante que, como ya se ha subrayado, el individuo a través de la



orientación sea capaz de autoevaluarse y de tomar decisiones conscientes sobre su trayectoria formativa o laboral, en un sentido amplio: que pueda llegar a tener un conocimiento real y unitario del propio autoconcepto. **En pocas palabras, trabajar sobre la propia historia de vida significa tomar posesión del conocimiento necesario sobre lo que nos pertenece, tomar conciencia de ello e iniciar una planificación más adecuada a los propios recursos y a las propias ambiciones para el cambio que se considera necesario.**

### 2.3 Evaluación de la carrera vital (LCA)

El siguiente paso es proceder a una evaluación de las propias experiencias para ir más allá con una decisión razonada. Es lo que se denomina **Evaluación de la Carrera Vital (ECV)**, cuyo objetivo es ayudar concretamente a la persona que lo necesita a aclarar y resolver cualquier problema en la gestión de su plan de vida mediante una evaluación precisa. Para que la ayuda que pretende ofrecer el orientador sea funcional a las necesidades expresadas, es necesario partir de lo que se puede considerar el conflicto interior que vive la persona. En general, las personas se enfrentan a tres conflictos vitales que se pueden representar con **tres preguntas**:

1. **¿Qué quiero hacer con mi vida?**
2. **¿Cómo puedo tener éxito en la consecución de mis objetivos?**
3. **¿Cómo puedo equiparme para iniciar el proceso?**

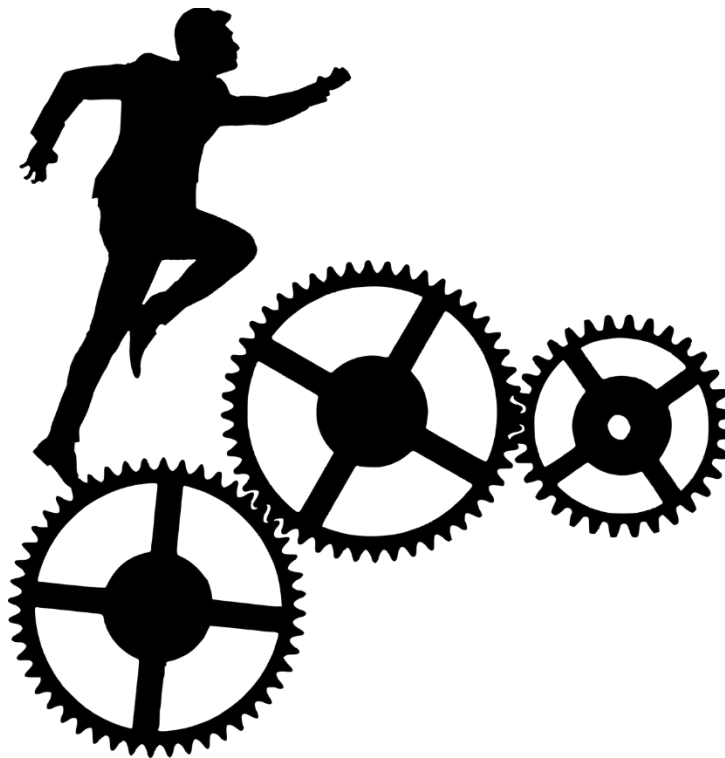
Responder a estas preguntas para algunas personas no presenta problemas porque tienen un buen conocimiento de sí mismas, saben lo que les gusta y lo que no, sus puntos fuertes y débiles; tienen un nivel de autoestima bastante sólido y se sienten capaces de perseguir sus objetivos con perseverancia; otras, en cambio, pueden sentir un horizonte menos claro, o menos confianza en sí mismas; el orientador guiará las fases de evaluación de la ECV (Evaluación de la Carrera Profesional) siguiendo este itinerario a partir de la fase de evaluación de las experiencias profesionales previas y el curso de formación. En esta fase el orientador instará al sujeto orientado a presentar ejemplos concretos de experiencias tanto positivas como negativas (lo que se define como la técnica del incidente crítico) en todos los aspectos, para evitar generalizaciones abstractas. Ciertas herramientas adquieren especial relevancia, como: la orientación narrativa; el balance de competencias; las acciones de empoderamiento (desarrollo de la confianza en las propias capacidades); las actividades dirigidas a la autoformación o la capacidad de planificar las trayectorias de estudio, trabajo y vida.

La fase final de la LCA es la que se define como evaluación de síntesis y tiene como objetivo devolver la fuerza al sujeto, que debe alcanzar la conciencia del camino recorrido y ser capaz de trazar una pista de proyectos de carrera a partir de supuestos personales.

Para profundizar aún más en el conocimiento del sujeto, está la técnica de los tres puntos fuertes y los tres defectos, que a menudo se utiliza también en la selección de personal. El sujeto, de hecho, es invitado a identificar con sinceridad sus propios puntos fuertes y débiles, en consecuencia, la utilidad para el orientador es tomar conciencia, de forma clara, de los recursos personales del sujeto, en los que puede apoyarse. Este elemento

ayudará al sujeto a reflexionar sobre sí mismo cuando tenga que tomar decisiones, o cuando decida corregir algunos puntos de su comportamiento para cuestionar y mejorar.

También hay que destacar que los **nuevos métodos de evaluación** forman parte del proceso de mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, métodos entre los cuales la autoevaluación se ha convertido en un sistema, un elemento fundamental para el análisis y el reconocimiento por parte de un sujeto de sus capacidades individuales; por lo tanto, métodos capaces de superar los enfoques sumativos tradicionales y que hacen de la evaluación una parte integral del aprendizaje, también a través de las tecnologías digitales que, sin duda, permiten la evaluación en tiempo real, contribuyendo así a un aprendizaje más personalizado. Un primer paso fundamental para la personalización del camino, para la definición de la percepción y la visión del mundo del alumno para este fin y, por último, para activar una relación positiva entre el operador y el propio alumno (y en la metodología global para gestionar las relaciones de ayuda) es la entrevista / asesoramiento, más precisamente en la definida como no directiva (o centrada en la persona). Al operador se le pide que demuestre un interés abierto por su interlocutor, por lo tanto, una disponibilidad integral libre de prejuicios, junto con una auténtica intención de comprender al otro en su lenguaje y en su experiencia de vida a través de un esfuerzo continuo por permanecer centrado en el objetivo y observar todos los mensajes implícitos y explícitos que pasan por la relación.



El orientador debe, por tanto, crear las condiciones para que el interlocutor pueda desarrollar su autodirección y reconocer sus propios sentimientos, actitudes y comportamientos, animándole a hablar de ellos abiertamente; en este sentido, cualquier juicio, aprobación y desaprobación, en general cualquier tipo de evaluación por parte del formador representa un obstáculo para la comprensión del problema y la comunicación interpersonal y aleja la intervención de la necesaria "imparcialidad".

## 2.4 Parámetros metodológicos cualitativos/cuantitativos

Por último, pero no por ello menos importante, he aquí algunos **parámetros metodológicos cualitativos/cuantitativos** que favorecen el éxito de la orientación y la formación:

1. **Número de participantes:** el grupo de trabajo está formado, por definición, por un número de participantes que oscila entre 3 y 12; cuanto mayor sea el número, más compleja será la gestión de las relaciones en su seno y, por supuesto, mayores serán los recursos disponibles. Esta variable se establece en función del tipo de objetivo que necesitemos sumar (por ejemplo, un objetivo creativo requiere más ideas), al tiempo del que disponemos y al lugar donde tendrá lugar la reunión. Se considera óptimo un grupo de 6-7 participantes;
2. **Disposición espacial:** el lugar de la reunión debe estar "protegido", libre de interferencias externas. **Disposición del tiempo:** la duración de la reunión debe establecerse antes de su inicio; la duración óptima oscila entre una hora y media y tres horas con unos quince / veinte minutos de descanso.

## 2.5 Evaluación final sumativa de la unidad

Al finalizar la Unidad, los alumnos habrán tomado conciencia de que hacer orientación hoy en día se basa en el paso de un modelo de orientación que trataba de poner a la persona adecuada en el lugar adecuado a una concepción de la orientación pensada como una acción formativa que pretende sujetos capaces de hacer frente a las demandas de una sociedad compleja., adquiriendo además el conocimiento de estrategias -Desarrollo de la Carrera Vital (DCV), Evaluación de la Carrera Vital (ECV)- y el uso de herramientas (ver Actividades) útiles y eficaces para acompañar a la persona en su plan de vida. Las actividades identificadas y previstas en esta sección y las herramientas relacionadas son las siguientes.

### 1. 1. **Valores y representación social, formativa y laboral**

- **Objetivos:** Explicar y analizar sus propios valores de referencia.

Explicar y analizar las propias representaciones de uno mismo, del futuro, de la formación/escuela y del trabajo.

Reelaborar los valores y las representaciones analizadas con el fin de elegir.

### o **Contenidos:** Análisis de los valores de referencia sociales y personales.

Representaciones sociales de uno mismo, del futuro, del trabajo, de la formación/escuela. Cómo soy y cómo me ven los demás.

Comparación sobre las distintas representaciones que surgieron en el grupo. Cómo utilizar los propios valores y representaciones en el proceso de selección.

o Instrumentos:

- A. „Los tres tesoros”
- B. „Valores relacionados con el trabajo”
- C. “Los antivalores”
- D. „Imágenes de trabajo, Escuela/formación”

**Tiempos:** El trabajo puede realizarse necesariamente en dos reuniones de 3 horas cada una (o cuando se considere, se pueden plantear 3 reuniones de 2 horas cada una). Con esta distribución temporal, en la primera reunión se tratarán los valores, mientras que en la segunda las representaciones. Hay que tener en cuenta que es necesario dejar tiempo para la reelaboración de las actividades y su colocación dentro del formulario sobre las hipótesis de elección.

**Indicaciones:** las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades a realizar para resaltar los valores y representaciones individuales sobre la escuela y el trabajo que tienen los jóvenes y que tanto influyen en el momento de la elección. El operador puede elegir una de ellas, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces puede ocurrir que alguien no quiera expresar oralmente, delante de los demás, el trabajo realizado. Es conveniente no insistir, destacando sin embargo que el relato personal puede también movilizar ideas en los demás. Se hace hincapié en la herramienta "Antivalores", que pretende hacernos reflexionar sobre lo que no querríamos cuestionar y sobre lo que se podría negociar a la hora de trabajar.

## **DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS**

### **ACTIVIDAD I / ANEXO A**

*“Los tres cofres”*

En este primer ejercicio queremos empezar a destacar los valores que a cada alumno le importan especialmente. Colocarlos dentro de los tres cofres (oro, plata y bronce) significa también hacer una primera valoración de la indispensabilidad de los propios valores. El ejercicio se hace individualmente y luego se puede compartir en grupo.

### **ACTIVIDAD I / ANEXO B**

*“Valores relacionados con el trabajo”*

La herramienta tiene como objetivo profundizar en la reflexión sobre los valores referidos al trabajo, los aspectos de mayor importancia y verificar los aspectos de coherencia o cualquier elemento contradictorio con respecto a la historia formativa

y profesional y las trayectorias del proyecto hipotético. En la ficha hay una breve presentación de los 16 valores más importantes relacionados con el trabajo. Tras su lectura, se invita a la persona a elegir los cinco valores más importantes para ella, estableciendo así un orden jerárquico de importancia. La herramienta sirve de estímulo para iniciar un análisis en profundidad en el aula sobre la importancia, el significado y el impacto que representan para la persona y para su proyecto profesional.

### **ACTIVIDAD I / ANEXO C**

#### *“Los antivalores”*

La herramienta tiene como objetivo explorar los antivalores de la persona que pueden representar limitaciones para futuras elecciones profesionales y va a profundizar en la reflexión sobre los valores relacionados con el trabajo iniciado en la ficha anterior. Este tipo de herramienta permite comprender algunas contradicciones y tomar conciencia de ellas con respecto a las elecciones futuras, ya que permite poner de manifiesto las orientaciones de la persona que condicionan las posibles elecciones. Por lo tanto, tiene como objetivo verificar los aspectos de coherencia o los elementos contradictorios con respecto a las orientaciones del proyecto hipotetizado. Iniciar una reflexión sobre los antivalores puede ser útil si la persona se ve obligada a enfrentarse a numerosas posibilidades alternativas, como, por ejemplo, en el caso de los jóvenes licenciados o de los titulados que han adquirido una corta experiencia profesional y que tienen ideas poco claras sobre la elección que deben hacer. Un análisis de este tipo permite analizar en profundidad los empleos que no interesan y los valores subyacentes, definiendo mejor el contexto profesional de inserción y facilitando el conocimiento de las propias motivaciones laborales.

### **ACTIVIDAD I / ANEXO D**

#### *“Imágenes de trabajo, escuela / formación”*

La herramienta trata de ayudar a los alumnos a sacar a la luz las representaciones que cada uno tiene de sí mismo, de la escuela, del trabajo y, en general, de la situación. Las representaciones son informaciones, imágenes, opiniones, creencias relativas al mundo de la formación y del trabajo que cada uno tiene en relación con su propio entorno. El objetivo es, por tanto, sacar a la luz sus representaciones a través de la herramienta; luego, con el trabajo en grupo, compararlas con las de los demás y ampliar su punto de vista.

## **2. Habilidades individuales**

**o Objetivos** Reconocer y analizar las habilidades individuales

Reestructuración de las habilidades individuales con el fin de elegir.

**o Contenidos:** La historia de uno mismo.

Análisis y reconocimiento de las habilidades individuales. Las habilidades, los éxitos y los fracasos. Cómo utilizar sus habilidades en vista de la elección.

**o Herramientas:**

- A. *“La historia de mi vida: las tarjetas master”*
- B. *“Análisis de los recursos personales: competencias transversales”*
- C. *“De la experiencia a las competencias”*

**o Tiempos:** El trabajo puede realizarse en 2 reuniones de 3 horas. En el primer encuentro se focaliza el objetivo a alcanzar y se intenta centrar la idea de capacidad. En el segundo encuentro se reelaboran los ejercicios realizados, utilizando el grupo como momento de comparación y espejo de uno mismo. Posteriormente, se invita a los alumnos a colocar las capacidades emergentes en la hoja de resumen.

**o Indicaciones:** las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades a realizar para poner de relieve

los valores y representaciones individuales sobre la escuela y el trabajo que tienen los jóvenes y que tanto influyen en el momento de la elección. El operador puede elegir uno de ellos, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces puede ocurrir que alguien no quiera expresar oralmente, delante de los demás, el trabajo realizado. Es conveniente no insistir, destacando sin embargo que el relato personal puede movilizar ideas en los demás también.

## **DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS**

### **ACTIVIDAD 2 / ANEXO A**

#### ***“La historia de mi vida: las tarjetas master”***

El formulario está diseñado para estimular a los estudiantes a reconstruir y analizar algunas experiencias vitales especialmente exitosas. El objetivo de esta actividad es hacer reflexionar a las personas sobre las habilidades y los recursos que poseen y que pueden emplear en su propio proyecto. Podemos prever tanto una entrega genérica (reconstrucción de acontecimientos significativos) como una entrega más precisa que favorezca determinados tipos de experiencias, como las personales, educativas y/o profesionales. El formulario consiste en una rejilla, dividida en cinco columnas: en la columna de la izquierda se deben indicar las actividades realizadas evento que luego debe ser analizado de acuerdo a los comportamientos (segunda columna),

conocimientos (tercera columna), habilidades (cuarta columna) y características personales (quinta columna) que posee la persona. Se recomienda una lectura horizontal de la rejilla, que permite analizar transversalmente cada experiencia con respecto a los diferentes comportamientos, conocimientos, habilidades y características implementadas. Este formulario permite analizar las diferentes actividades o los diferentes eventos bajo múltiples aspectos y, por lo tanto, permite identificar elementos y estilos de comportamiento recurrentes normalmente implementados y evaluar los puntos fuertes y las posibles debilidades de la persona. Para ello, es aconsejable examinar y comparar al menos dos o tres actividades o acontecimientos. El uso de esta herramienta requiere mucho tiempo de procesamiento individual y grupal: por lo tanto, es aconsejable calcular bien el tiempo necesario.

## **ACTIVIDAD 2 / ANEXO B**

### ***“Análisis de los recursos personales: competencias transversales”***

La herramienta sirve para facilitar la clarificación de la imagen subjetiva que la persona ha construido de sus recursos, ayudándole a tomar conciencia de algunos puntos fuertes y posibles elementos críticos. Hay que actuar como facilitadores de la reflexión y estimular la profundización y la necesidad de comparación con elementos objetivos. Esta comparación puede realizarse proponiendo las rejillas a los testigos significativos y posteriormente con el grupo. Esto permitirá poner de manifiesto los elementos de acuerdo y desacuerdo entre la propia presentación y las proporcionadas por los demás.

## **ACTIVIDAD 2 / ANEXO C**

### ***“De la experiencia a las competencias”***

La herramienta está orientada a la reconstrucción de experiencias significativas para la persona y al reconocimiento de las habilidades adquiridas durante estas experiencias y el objetivo principal es estimular a analizar críticamente las experiencias para iniciar una reflexión sobre las propias habilidades de afrontamiento y las propias habilidades, actuar en dichas experiencias. El propósito de es verificar las habilidades y competencias que la persona posee y potenciar las que puede gastar en el proyecto profesional. La reflexión sobre las competencias realizadas parte de un enfoque de tipo narrativo que procede desde la descripción de experiencias ricas en significado para la persona hasta su traducción en competencias, siguiendo el esquema de reconstrucción, análisis y evaluación. En el formulario, se invita al alumno a describir detalladamente la experiencia identificada, describiendo la situación inicial, las decisiones tomadas, las dificultades encontradas y los elementos que contribuyeron al éxito. Por último, es necesario reconstruir las competencias realizadas en las diferentes situaciones, analizadas con respecto a algunos focos de observación: condiciones del contexto, conocimientos, habilidades y recursos personales puestos en juego y aprendizajes logrados. En esta fase, por tanto, es importante animar a los alumnos a analizar los hechos, a reconocer sus competencias, su valoración y su

transferibilidad, potenciando los puntos fuertes que surgen del análisis y profundizando en la reflexión sobre las condiciones de ejecución. lo que ha permitido o no el éxito, los factores externos o personales que han favorecido el éxito o el fracaso.

## Unidad 3- Competencias interculturales

### Descripción de la unidad:

El objetivo general de esta unidad, de hecho, es poner de relieve que la cuestión de la orientación y la formación profesional de los inmigrantes no es sólo un problema de adaptación de un segmento de la oferta de trabajo a las necesidades de los sistemas económico-productivos, sino también la identificación y el uso de herramientas interpretativas y de trabajo útiles para lograr la mejor integración lingüístico-cultural, individual y colectiva posible.

Por otra parte, la visión del tema debe ser ciertamente ampliada: estas dos acciones requieren de hecho y necesariamente una **reflexión sobre los derechos de los extranjeros y sobre las políticas destinadas a promover su reconocimiento y su uso efectivo en las sociedades de acogida**. De hecho, pesa la dificultad fundamental a este respecto, según la cual en las sociedades occidentales es posible distinguir actualmente dos categorías de personas ciudadanos de pleno derecho y otros que no son reconocidos como tales, aunque vivan en el mismo territorio, siendo en su mayoría recogidos como residentes legales, y trabajando de forma más o menos regular. El estatuto de los trabajadores migrantes no apela, por tanto, a categorías específicas de personas a proteger y amparar, sino que toca un punto fundamental de una sociedad que no consigue invertir la tendencia negativa que sitúa la brecha entre los ciudadanos en el seno de la democracia de pleno derecho y los no ciudadanos, tal vez tolerados como útiles, pero siempre de forma relativa y condicionada. En este contexto, la orientación y la formación pueden considerarse, por tanto, con razón, componentes esenciales del **paquete de derechos de ciudadanía**. Por estas razones, se destacó el papel central que desempeñan los procesos de formación y orientación y se prestó mayor atención a las capacidades, por parte de los destinatarios, de aprendizaje y adaptabilidad profesional, así como a las dimensiones habituales de la alfabetización primaria. Como es sabido, durante el proceso de reasentamiento, el capital cultural de los inmigrantes se ve sometido a una transformación para desarrollar nuevas habilidades requeridas y valoradas por el mercado laboral general. No es de extrañar que varios estudiosos sostengan que las inversiones en orientación, formación y empleo son una estrategia clave para la integración de los recién llegados.





En esta unidad aparecen dos actividades - **ACTIVIDAD 1: Tipologías de "casos" Recepción y re-construcción/valorización de los "relatos" individuales / ACTIVIDAD 2: Tipologías de "casos": vías de acción e intervención** - cada una de ellas dividida en: objetivos, contenidos, herramientas - útiles para empezar a recoger, en modo feed/back, elementos importantes para proceder a una primera síntesis de la experiencia - tiempos e indicaciones operativas.

### 3.1 Un paso adelante en su camino hacia la "ciudadanía".

Una consideración fundamental y en la base de cualquier acción de Orientación / Formación hacia esta categoría es que, a través de la Orientación, la formación profesional y la consecución de un estatus laboral más cualificado, los inmigrantes pueden dar un paso muy importante en su camino de "ciudadanía". Al mismo tiempo, hay que tener absolutamente en cuenta que la concesión de este "derecho" no es un juego de suma cero para la sociedad de acogida: **la cualificación de los inmigrantes es una contribución al aumento de la eficacia del mercado laboral**, que eleva el nivel de intercambio entre las competencias de los inmigrantes y los puestos de trabajo que se les ofrecen. De hecho, se hace posible emplear a trabajadores extranjeros incluso en actividades cualificadas, para las que la oferta interna no es suficiente en ningún caso; ampliar la reserva de recursos humanos a la que recurrir durante la fase de reclutamiento y selección; desarrollar nuevos servicios y actividades mediante procesos de creación de empleo (trabajo independiente, cooperativas). En este sentido, por lo tanto, se debe construir un modelo, y someterlo a una verificación metodológica y operativa, destinado a desarrollar un **camino de identidad y construcción profesional en los jóvenes migrantes**, inmigrantes y refugiados, a partir de la evaluación de su **proyecto migratorio**.

Los asesores deben aprender constantemente nuevas formas de enfoque e información sobre los aspectos interculturales (legales, culturales, sociales, políticos, económicos,

individuales y relacionados con el sexo) y mantenerlos actualizados. **Los inmigrantes se encuentran en una situación "específica":** un nuevo país, una lengua extranjera, normas y estructuras estrictas. Llegan con ciertas necesidades y experiencias y con el deseo de que se les reconozcan las cualificaciones que han traído a Italia.

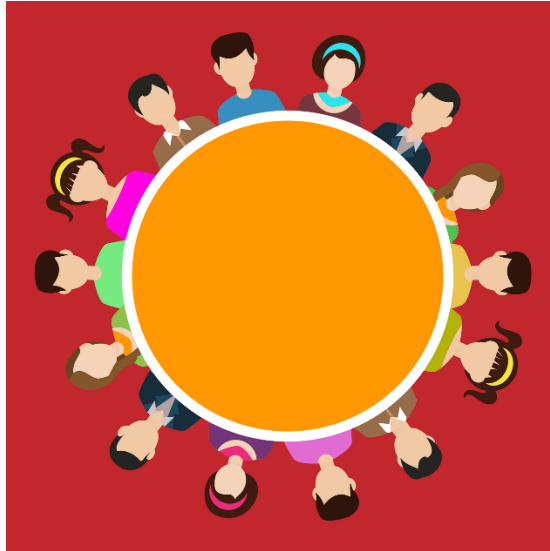
Los consultores, como "proveedores" de información, deben conocer las **historias de vida de los emigrantes**, sus motivaciones y las esperanzas que posiblemente hayan obtenido en su propio país. También deben averiguar por qué emigraron: persecución, huida de la persecución, huida de la justicia, curiosidad o simplemente el sueño de una vida mejor para sus hijos. El reto también está relacionado con la comprensión de que algunas personas han vivido y probablemente vivirán en comunidades y tampoco hablan el idioma del país en el que se encuentran. Por lo tanto, aparte de las experiencias personales, es importante captar algunos contextos de la inmigración para cada situación particular y esto significa, en primer lugar, **que la orientación profesional debe basarse en los conocimientos previos y las habilidades de los propios inmigrantes.**

Por lo tanto, los asesores deben aprender constantemente nuevas formas de enfoque e información sobre los aspectos interculturales (jurídicos, culturales, sociales, políticos, económicos, individuales y relacionados con el sexo) y mantenerlos actualizados; los migrantes se encuentran en una situación "específica": un nuevo país, una lengua extranjera, normas y estructuras a menudo rígidas: llegan con ciertas necesidades y experiencias y con el deseo de que se les reconozcan las cualificaciones que han aportado a Italia. De hecho, en este contexto, es importante tener en cuenta, por ejemplo, que la migración altera, a veces profundamente, el capital humano del que dispone el sujeto: a veces lo eleva, haciéndolo más valioso (es el caso, por ejemplo, de las **migraciones cualificadas**, la otra cara de la **fuga de cerebros** de los países pobres a los ricos; o de los inmigrantes que llevan a cabo proyectos empresariales basados en asumir un papel de puente entre sociedades y culturas diferentes); más a menudo lo deprime, provocando una descalificación profesional del trabajador que se instala en un país diferente. La necesidad de encontrar cualquier trabajo para mantenerse y permanecer en el país de destino se manifiesta con tal intensidad que el sujeto se desvía de sus propios deseos de realización personal y profesional.

### 3.2 Procesos de integración

En realidad, la orientación y la formación no son un instrumento de las políticas de empleo, sino que encuentran un lugar importante en el contexto de las políticas de integración. Además, la formación no es sólo un camino hacia la integración futura, sino también un lugar en el que, aquí y ahora, ya se están produciendo **procesos de integración**: entre inmigrantes de diferentes orígenes y condiciones sociales, a menudo divididos por prejuicios y contrastes antiguos y recientes; y entre los que se están formando y los formadores, entendidos como individuos y como instituciones. En el contexto de la formación es posible hacer preguntas y recibir respuestas, recoger y descifrar información, verificar la validez de la información recogida, exponer experiencias vividas, expresar preocupaciones y malestares, elaborar aspiraciones y

proyectos, comparar costumbres, valores y visiones de vida, superando las estrechas fronteras del clan familiar o de la comunidad étnica. Y todo ello sin temor a parecer intrusivo, a despertar la intolerancia o la ironía, a alimentar estereotipos y prejuicios. En este sentido, la formación puede verse como un "nicho de acogida", en el que es posible construir relaciones recíprocas, basadas "en ese conocimiento que los inmigrantes necesitan como el aire para no seguir siendo 'sordos' en medio de un pueblo



ciego".

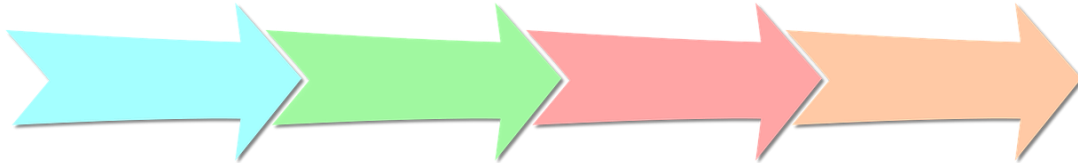
En este microcosmos, en comunicación con la sociedad más amplia y al mismo tiempo reclusa, hay espacio para redefinir y negociar la propia identidad cultural y profesional en el contexto de la sociedad de acogida. La formación tiene un componente puramente asimilador, ya que ofrece a los inmigrantes un paquete de contenidos (lingüísticos, conductuales, técnico-profesionales) a los que hay que atenerse para encontrar la ciudadanía. Pero también es el lugar donde el migrante puede discutir y comparar su bagaje de conocimientos y creencias con las normas sociales e instituciones de la sociedad que le acoge, evaluando cuánto aceptar, cuánto rechazar, cuánto conocer mejor. De hecho, el emigrante puede considerarse un "**viajero cultural**", situado en una dinámica de transición y búsqueda de nuevos equilibrios entre el entorno de partida y la sociedad en la que ha elegido establecerse.

La integración de los inmigrantes, a su vez, puede definirse como un proceso multidimensional e interactivo: un proceso, porque no es un hecho, sino un fenómeno dinámico y fluido, que evoluciona en el tiempo a través de múltiples oportunidades de aprendizaje y relación con la sociedad de acogida; multidimensional, ya que se produce en diferentes niveles (económico, cultural, social, político), al menos parcialmente independientes, de modo que, por ejemplo, la integración en la esfera económica puede proceder de manera diferente (no necesariamente más rápida) que la integración sociocultural; interactivo, porque requiere no sólo el compromiso del inmigrante, sino también una participación activa de la sociedad de acogida y sus instituciones.

En este contexto, por tanto, la Orientación se convierte en un lugar privilegiado para el intercambio y la mediación intercultural: en primer lugar, como vehículo de aprendizaje lingüístico y social, pero más profundamente como espacio de diálogo, comunicación abierta, elaboración de planes.

### 3.3 Orientación / Modelo de formación para la migración

Para dar contenido a este breve análisis y proporcionar un modelo estándar de Orientación / Formación, destinado a desarrollar un camino de construcción identitaria y profesional en los jóvenes migrantes, inmigrantes y refugiados, a partir de la evaluación de su proyecto migratorio. Aquí proponemos un camino de trabajo como el siguiente:



**FASE 1.** Introducción: detección de necesidades individuales, identificación, evaluación y autoevaluación de conocimientos, habilidades y competencias, certificación de las habilidades adquiridas por los jóvenes extranjeros;

**FASE 2.** Elaboración de un plan de orientación personalizado: análisis de las dimensiones individuales de la elección (motivaciones, intereses, valores, autoeficacia, afrontamiento, estrategias de toma de decisiones, etc.), identificación de las competencias necesarias para el camino prefigurado, verificación intermedia del desarrollo jóvenes extranjeros;

**FASE 3.** Acciones de integración y acompañamiento al trabajo: acompañamiento del joven en el camino de la búsqueda activa de empleo, identificación de oportunidades profesionales adecuadas, evaluación de propuestas de empleo; promoción de la candidatura, participación en entrevistas de selección.

La mejor estrategia para construir un futuro en una sociedad inter/transcultural, capaz de hacer surgir una nueva cultura que sea a la vez negociadora entre los demás y respetuosa con las diferencias, es llevar a cada uno a la máxima realización de sí mismo que sea posible. Para ello, hay que tener siempre mucho cuidado. Con los que vienen de otra cultura es aún más complejo y en las múltiples hibridaciones a las que cada uno de nosotros, los migrantes más que los demás, está sometido, ya no es suficiente ni siquiera el conocimiento de la cultura de origen.

Los migrantes llevan consigo significados y culturas, pero los significados y las culturas no son unívocos y las historias personales no son hoy realmente definibles en estos términos: la cultura de referencia de una persona es a menudo el resultado de la hibridación de varias culturas y no sólo en el caso de los movimientos migratorios, piénsese en la universalización de la comunicación y de los nuevos medios de comunicación, en la proliferación de las comunidades virtuales globales y en todos los demás fenómenos que caen bajo el gran paraguas del término "globalización".

**Los migrantes, los refugiados, los solicitantes de asilo, con toda la complejidad de las diferentes situaciones, son portadores de historias**

**individuales.** Muy a menudo, además, la orientación con los migrantes se somete también, con las mejores intenciones, a la lógica de la emergencia. Para promover la mejor realización de uno mismo, para promover una sociedad verdaderamente justa y equitativa, es necesario redescubrir y cultivar los proyectos de cada uno, sin olvidar ninguno de los pasos de emergencia necesarios, pero sin establecer puntos de llegada arbitrarios. El respeto a la migración, a la migración de todos, empieza por aquí. El principal instrumento que se recomienda aquí es precisamente el de la recopilación de casos reales, de historias de migrantes y de su trayectoria que los asesores y otros operadores pueden utilizar para ampliar y mejorar su orientación con los migrantes. Se trata de poner las historias en el centro: contar historias permite volver a poner al sujeto en el centro y la orientación tiene que ver con la construcción de la identidad y el diseño personal. **Contar historias reales, proponer casos, es también una forma de sugerir los muchos caminos que se pueden trazar, los muchos ropajes que podemos llevar en un intento de definir un futuro. La experiencia de la migración, sea cual sea el motivo, es una experiencia de ruptura que requiere tiempo y un espacio adecuado de reflexión sobre uno mismo para ser "reparado".**

### 3.4 Evaluación final sumativa de la unidad

Al finalizar la Unidad, los alumnos habrán tomado conciencia de que hacer orientación hoy en día se basa en el paso de un modelo de orientación que trataba de poner a la persona adecuada en el lugar adecuado

a una concepción de la orientación pensada como una acción formativa que pretende sujetos capaces de hacer frente a las demandas de una sociedad compleja, adquiriendo además el conocimiento de estrategias -Desarrollo de la Carrera Vital (DCL), Evaluación de la Carrera Vital (ECV)- y el uso de herramientas (ver Actividades) útiles y eficaces para acompañar a la persona en su plan de vida. Las actividades identificadas y previstas en esta sección y las herramientas relacionadas son las siguientes.

#### 1. 1. Tipologías de "casos" Recepción y reconstrucción/valor de "historias individuales"

- **Objetivos:** Reforzar las competencias de orientación intercultural e interpersonal de los orientadores profesionales para aumentar y hacer más eficaz el servicio ofrecido a los usuarios inmigrantes; Mejorar el conocimiento que los inmigrantes tienen del mundo laboral, aumentar sus oportunidades de trabajo, desarrollar sus competencias de autoorientación y tener un impacto real en las comunidades, contribuyendo a la reducción del número de inmigrantes adultos no cualificados;
  
- **Contenidos:** contar la propia experiencia vital y abrir una reflexión compartida sobre esta

- **Herramientas:** Modelo "Principales tipos de uso de los casos y propósitos"
- **Tiempos:** El trabajo se puede realizar en una reunión de 3 horas en la que se debe apoyar a los alumnos para que analicen todo el trabajo realizado durante el curso. También es necesario hacer una comparación con el grupo y con la información recogida. Al final, se debe redactar el proyecto elegido y el posible plan de acción hipotético. Es importante que los alumnos concluyan el curso con un documento escrito. En este punto, se pueden prever reuniones de asesoramiento individual, con las alumnas / mujeres que necesiten más apoyo para realizar su elección.

**Indicaciones:** las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades a realizar para sacar a la luz los recursos personales, las habilidades y las características personales de cada uno. Es una técnica activa que promueve un enfoque más motivado de la formación por la implicación directa que pueden promover las historias de vida.

### **DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS**

## **ACTIVIDAD I / ANEXO A - PRINCIPALES TIPOS DE USO DE LOS CASOS Y PROPÓSITOS**

Además, el estudio de casos es un enfoque educativo que no es del tipo broadcast sino activo, capaz de estimular una actividad reflexiva sobre lo que se presenta y de promover un pensamiento crítico. El desarrollo del pensamiento crítico es uno de los principales objetivos que debe perseguir todo proceso educativo, ya que se refiere a la capacidad de una persona para situarse ante la realidad con una mirada atenta a la multiplicidad y convirtiéndose en los diferentes matices.

### **2. 2. Tipos de "casos": vías de actuación e intervención**

o **Objetivos:** Reforzar las competencias de orientación intercultural e interpersonal de los orientadores profesionales para aumentar y hacer más eficaz el servicio ofrecido a los usuarios inmigrantes;

Mejorar el conocimiento que los inmigrantes tienen del mundo del trabajo, aumentar sus oportunidades laborales, desarrollar sus habilidades de auto-orientación y tener

un impacto real en las comunidades, contribuyendo a la reducción del número de inmigrantes adultos no cualificados;

- o **Contenidos:** identificación y definición de una intervención de formación eficaz y sus fases
  
- o **Herramientas:** Modelo "CAMINO A LA INTERVENCIÓN"
  
- o **Tiempos:** El trabajo puede realizarse en una reunión de 3 horas en la que se debe apoyar a los alumnos en el análisis de todo el trabajo realizado durante el curso. También es necesario hacer una comparación con el grupo y con la información recogida. Al final, se debe redactar el proyecto elegido y el posible plan de acción hipotético. Es importante que los alumnos concluyan el curso con un documento escrito. En este punto, se pueden prever reuniones de asesoramiento individual, con las alumnas / mujeres que necesiten más apoyo para realizar su elección.
  
- o **Indicaciones:** las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades a realizar para sacar a relucir los recursos personales, las habilidades y las características personales de cada uno. El operador puede elegir una de ellas, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces puede ocurrir que alguien no quiera expresar oralmente, delante de los demás, el trabajo realizado. Es conveniente no insistir, destacando sin embargo que el relato personal puede movilizar ideas también en los demás. Las herramientas identificadas tratan de hacer aflorar los distintos recursos que cada persona tiene, que se han formado en los distintos ámbitos de la vida de cada uno y que pueden ser transferidos al lugar de trabajo.

## **DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS**

### **ACTIVIDAD 2 / ANEXO A – CAMINO A LA INTERVENCIÓN**

La herramienta para facilitar el proceso de inclusión de inmigrantes adultos con escasa cualificación a través del desarrollo de un itinerario centrado en la orientación profesional de los inmigrantes. El plan prevé momentos específicos de seguimiento con el objetivo de detectar constantemente la motivación de/de los participantes, su evaluación hacia el proyecto y la evolución de la pro- situación y recoger toda la

información necesaria para un análisis completo de los resultados alcanzados (éxitos y criticidad)

## Unidad 4: Cómo garantizar el seguimiento de las actividades de apoyo a los empresarios y a los jóvenes

### Descripción de la unidad:

En general, cuando se trata de un resultado, está implícito un proceso de evaluación que verifica de alguna manera si una intervención concreta ha conseguido o no sus objetivos, si ha sido útil, si se ha llevado a cabo de acuerdo con lo previsto, si es pertinente, coherente, eficaz, apropiada o eficiente. **Sin embargo, cuando el tema de observación es la orientación, esta evaluación se complica mucho, ya que hay varios factores que contribuyen a la consecución o no de un resultado, factores que no son fácilmente medibles, sobre todo cuando afectan a ámbitos motivacionales, contingentes o personales.**

Sin embargo, la presencia de la elección no satisface plenamente a muchos de los interesados, mientras que para una orientación ésta marca plenamente el objetivo. Por lo tanto, un primer problema que hay que abordar es la definición del objeto de análisis. En nuestro caso se trata de ir a comprobar el éxito de un camino de orientación. Por lo tanto, según el caso, los resultados negativos podrían resultar completamente positivos, otros aparentemente positivos completamente negativos. Medir si la elección realizada resultará ser la ganadora es prácticamente imposible. Afortunadamente, hablamos de orientación a lo largo de toda la vida, pero calibrar bien y de inmediato su potencial facilita la continuación de la vida.

La orientación se dirige a facilitar la formación y las opciones profesionales, a potenciar los conocimientos y las competencias, a reforzar las actitudes y las aptitudes que pueden desarrollarse y reforzarse, a motivar o remotivar, también pueden ponerse de manifiesto las lagunas relacionales, etc. Así pues, **no hay un único resultado medible unitariamente**, sino una pluralidad de resultados diferentes que necesariamente deben referirse a los diferentes presupuestos que generan las distintas situaciones. La primera necesidad es hacer un diagnóstico para identificar el propio camino. **El objetivo final es que la persona sea independiente en la elección de su formación, en la búsqueda de trabajo, que no siempre coincide con las necesidades expresadas.**

En esta unidad aparecen dos actividades - **ACTIVIDAD 1: Reelaboración y síntesis de la experiencia vivida / ACTIVIDAD 2: Seguimiento y recorrido personal** - cada una dividida en: objetivos, contenidos, herramientas - útiles para empezar a recoger, en modo de alimentación/retroalimentación, elementos importantes para proceder a una primera síntesis de la experiencia - **tiempos e indicaciones operativas.**



## 4.1 El proceso de evaluación



El punto de partida de la evaluación, como ya se ha mencionado, sigue una lógica de recogida de datos, en relación con los objetivos de la formación, más que la de una medición científica, ya que **es imposible una comparación perfecta entre las condiciones de los sujetos antes y después del curso**. El primer resultado, o primer nivel, que se desprende de la evaluación es la reacción de los participantes al curso. El carácter variado del objeto de la reacción permite definir los objetivos de la misma (el tema del curso, el formador, el estilo utilizado por éste, los métodos, las técnicas y la calidad de las clases). En un **segundo nivel**, la formación no sólo produce reacción, sino que, a través del aprendizaje, promueve **un cambio tanto en los conocimientos como en las habilidades y actitudes de los formados**. El Módulo IO3 ha desarrollado hasta ahora las estrategias e identificado las herramientas para promover mejor la personalidad, las actitudes y la percepción del valor del trabajo en los destinatarios de un curso de orientación: un camino difícil, a veces atormentado, que necesita un fuerte sentido de la participación y la responsabilidad, así como motivaciones, si no sólidas, al menos presentes. Sin embargo, la fase de evaluación de los resultados, de la autoevaluación del sujeto, de las acciones y de las dinámicas de seguimiento son igualmente una fase compleja y a veces crítica de un camino que realmente quiere tener un impacto positivo y significativo en la trayectoria vital de un. Es evidente que, para que el proceso de aprendizaje tenga éxito, es necesario tener en cuenta la dimensión subjetiva del fenómeno del aprendizaje a la hora de evaluar los resultados. Por lo tanto, es importante motivar a los participantes, a fin de preparar un terreno fértil para obtener efectos positivos con la formación. Este propósito se expresa a través de la consecución de los objetivos de formación, correspondientes a los temas propuestos en los programas de los cursos.

## 4.2 El camino a la autoevaluación

**El camino de la evaluación / autoevaluación final** se desarrolla aquí a través de las dos actividades ya mencionadas, que proporcionan herramientas útiles para abrir una reflexión personal y grupal sobre lo que se ha vivido y afrontado: **reflexionar plenamente sobre la experiencia realizada, reelaborar y resumir las actividades llevadas a cabo, poner en marcha el proyecto de elección, son todos pasos importantes de los que depende mucho el éxito de la acción de orientación realizada / vivida**. Si esto es cierto, dar continuidad a los objetivos

identificados y a las competencias adquiridas es igualmente difícil, también porque apoyar / sostener / acompañar a un sujeto saliente introduce una importante criticidad; el punto crítico es diseñar el puesto de trabajo o las prácticas como una situación de aprendizaje en la que los contextos de trabajo adquieren un valor formativo para el usuario.

En este sentido, la tutoría -dirigida al seguimiento continuo- constituye una actividad decisiva para potenciar y acompañar la inserción laboral o las prácticas del candidato y para perseguir este objetivo, es **necesario tomar medidas para verificar:**

- ***cuándo es efectivo un ingreso***
- ***cuáles son los objetivos de la colocación***
- ***cuáles son las condiciones que facilitan los objetivos***
- ***cómo se evalúan las actividades/habilidades***

En particular, el formador y/o el grupo de trabajo especializado **deberán ocuparse de:**

- **contactar** por teléfono con el aspirante a becario para verificar su disponibilidad real para realizar las prácticas y su conocimiento de la herramienta;
- informar al aprendiz sobre los deberes y derechos que surgen con la firma del proyecto de prácticas;
- ofrecer su apoyo durante el periodo de prácticas para cualquier problema que pueda surgir;
- verificar la corrección del proyecto de prácticas con respecto a las características del curso de formación a realizar y asegurarse de la seriedad, las motivaciones y el compromiso tanto del becario como de la empresa;
- definir algunos aspectos operativos de las prácticas, como la identificación del periodo y los horarios relativos a las mismas;
- supervisar continuamente el desarrollo de las prácticas para resolver posibles malentendidos o insatisfacciones por parte de la empresa o del becario; ocuparse, al final de las prácticas, de archivar el expediente personal con el promotor (recopilación de los documentos relativos al tema elaborados y completados a lo largo del curso: formularios de inscripción, formularios completados en la fase de orientación, copia del proyecto de prácticas y de los formularios de evaluación de la empresa, copia de los formularios de encuesta y del cuestionario de seguimiento).

### 4.3 Evaluación final sumativa de la unidad

Al final de la Unidad, los aprendices habrán tomado conciencia de la importancia de la fase final de balance y reelaboración de la orientación (para los sujetos a guiar) y de la formación, destinada a construir y poner en práctica su profesionalidad; igualmente importante, y tal vez la fase más crítica de todo un recorrido de Orientación, es la del seguimiento, que requiere mucha atención y continuidad de compromiso, además de

abarcar una fase compleja para el sujeto saliente y a menudo llena de obstáculos. Las actividades identificadas y previstas en esta sección y las herramientas correspondientes son las siguientes.

### **I. I. Reelaboración y síntesis de la experiencia vivida**

**Objetivos:** Reelaborar y resumir las actividades realizadas.

Establecer el proyecto de elección.

**Contenidos:** Reelaboración del trabajo realizado durante el curso.

Proyecto de elección.

Comparación sobre el rol profesional. Plan de acción.

Herramientas:

“ *Empiezo a evaluar*”

“ *Ideas sobre el rol profesional*”

“ *Mi proyecto*”

**Tiempos:** El trabajo se puede realizar en una reunión de 3 horas en la que se debe apoyar a los alumnos para que analicen todo el trabajo realizado durante el curso. También es necesario hacer una comparación con el grupo y con la información recogida. Al final, se debe redactar el proyecto elegido y el posible plan de acción hipotético. Es importante que los alumnos concluyan el curso con un documento escrito. En este punto, se pueden prever reuniones de asesoramiento individual, con los alumnos / mujeres que necesiten más apoyo para hacer su elección.

**Indicaciones:** las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades a realizar para sacar a relucir los recursos personales, las habilidades y las características personales de cada uno. El operador puede elegir una de ellas, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces puede ocurrir que alguien no quiera expresar oralmente, delante de los demás, el trabajo realizado. Es conveniente no insistir, destacando sin embargo que el relato personal puede movilizar ideas también en los demás. Las herramientas identificadas tratan de hacer aflorar los distintos recursos que cada persona tiene, que se han formado en los distintos ámbitos de la vida de cada uno y que pueden ser transferidos al lugar de trabajo.

### **ACTIVIDAD I / ANEXO A**

“ *Empiezo a evaluar*”

La herramienta tiene por objeto verificar la coherencia entre los recursos y las competencias que se poseen y las áreas profesionales de interés previamente

identificadas. De hecho, tras haber identificado las áreas y profesiones de interés y haber analizado las competencias necesarias, se le pide que evalúe el nivel de correspondencia con las competencias poseídas. El formulario muestra un esquema dividido en dos áreas en las que se anotan las competencias que se poseen y las que se deben desarrollar en relación con el ámbito o el rol profesional identificado. Posteriormente, se expresa una evaluación sobre el grado de conveniencia y viabilidad de la perspectiva profesional indicada. El objetivo de la actividad propuesta a través de esta herramienta es ayudar al estudiante a evaluar el grado de viabilidad de las trayectorias individuales del proyecto y verificar la existencia de cualquier limitación que pueda obstaculizar el desarrollo de la trayectoria hipotetizada.

## **ACTIVIDAD I / ANEXO B**

### ***“ Ideas sobre el papel profesional”***

La herramienta tiene como objetivo analizar en detalle una profesión que se considera interesante para el propio desarrollo profesional. Para la persona se trata de evaluar cuidadosamente todos los aspectos y características que conciernen a una profesión específica, con el fin de recoger elementos concretos que puedan ser útiles para sus futuras elecciones. Esto requiere que el estudiante actúe de forma autónoma en la búsqueda de información sobre nuevas oportunidades profesionales. De hecho, es esencial que se implique personalmente en la búsqueda de información, ya que es fundamental no sólo que adquiera la mayor cantidad de información, sino que también desarrolle la capacidad de seleccionarla. El trabajo de búsqueda, identificación y selección de fuentes constituye un importante proceso de autoconocimiento, ya que estimula a la persona a comparar de forma realista las características, valores e intereses personales con los aspectos, valores y condiciones de un determinado perfil profesional. La información recopilada por los alumnos puede ser discutida y evaluada junto con el grupo para ampliar el conocimiento sobre las profesiones a todos.

La búsqueda de información puede realizarse bien a través de la documentación disponible en un mostrador de información, bien mediante una entrevista con testigos significativos que ejerzan la profesión o conozcan a fondo el sector profesional que se va a estudiar en profundidad. En este último caso, la parrilla propuesta en la herramienta constituye el esquema y los puntos a explorar durante la entrevista. Aunque se espera que la actividad de búsqueda de información se lleve a cabo de forma autónoma, es esencial preparar material informativo sobre las profesiones y las oportunidades de empleo en el contexto local, integrar dicha información mediante la participación de personas que conozcan el sector que se va a analizar, mediante el contacto con otras estructuras presentes a nivel local, como la agencia de empleo, y la consulta de páginas web. Por último, es fundamental ayudar a los estudiantes en la consulta y utilización de esta documentación informativa, ya que es esencial que adquieran un método para desarrollar habilidades en la selección de la información con el fin de orientarse mejor en su elección.

## **ACTIVIDAD I / ANEXO C**

## “Mi proyecto”

Esta fase consiste en la redacción y puesta a punto del proyecto de desarrollo profesional que el alumno ha definido progresivamente. En este sentido, la redacción del proyecto de elección representa la fase final del camino que le ha ayudado a definir progresivamente sus objetivos profesionales. El instrumento propuesto constituye un esquema de trabajo a seguir para elaborar, de forma definitiva, el proyecto de elección. La redacción del proyecto se elabora en un trabajo individual y posteriormente se verifica y eventualmente se redefine junto con el grupo. La retícula propuesta en la ficha pretende ayudar al usuario a elaborar un proyecto en la realización del mismo.

### 2. Seguimiento y viaje personal

**Objetivos :** Reflexionar a fondo sobre la experiencia adquirida

Dar continuidad a los objetivos identificados y a las competencias adquiridas

**Contenidos:** Supervisar, evaluar y autoevaluar el camino elegido y el progreso del proyecto desarrollado

Herramientas:

“ *Releer mi experiencia formativa*”

“ *Mi proyecto y plan de acción*”

**Tiempos:** El trabajo se puede realizar en una reunión de 3 horas en la que se debe apoyar a los alumnos para que analicen todo el trabajo realizado durante el curso. También es necesario hacer una comparación con el grupo y con la información recogida. Al final, se debe redactar el proyecto elegido y el posible plan de acción hipotético. Es importante que los alumnos concluyan el curso con un documento escrito. En este punto, se pueden prever reuniones de asesoramiento individual, con los alumnos / mujeres que necesiten más apoyo para hacer su elección.

**Indicaciones:** las herramientas presentadas son ejemplos de las actividades a realizar para sacar a relucir los recursos personales, las habilidades y las características personales de cada uno. El operador puede elegir una de ellas, prestando atención a los tiempos y al número de personas del grupo. A veces puede ocurrir que alguien no quiera expresar oralmente, delante de los demás, el trabajo realizado. Es conveniente no insistir, destacando sin embargo que el relato personal puede movilizar ideas también en los demás. Las herramientas identificadas tratan de hacer aflorar los distintos recursos que cada persona tiene, que se han formado en los distintos ámbitos de la vida de cada uno y que pueden ser transferidos al lugar de trabajo.

## **ACTIVIDAD 2 / ANEXO A**

### ***“Vuelve a leer tu experiencia formativa”***

La herramienta pretende reconstruir y evaluar la propia experiencia formativa a través de una serie de estímulos tanto negativos como positivos. Queremos estimular al estudiante a releer su propia experiencia formativa a través de los recuerdos, tanto positivos como negativos, los objetivos, tanto conseguidos como desvanecidos, los éxitos y los fracasos. Esta relectura permite iniciar un análisis de las razones que han permitido la realización de un curso de formación más o menos satisfactorio. Al mismo tiempo permite analizar las experiencias y las representaciones que el usuario tiene de su propia experiencia formativa y de la formación en un sentido más amplio. El formulario también permite reelaborar las vivencias negativas que posiblemente haya generado la experiencia formativa en un contexto que puede ayudar a revalorizarlas y revivirlas como un momento de aprendizaje y no como un hecho negativo tout court, a través de las sugerencias de estímulo "Lecciones aprendidas" de los fracasos.

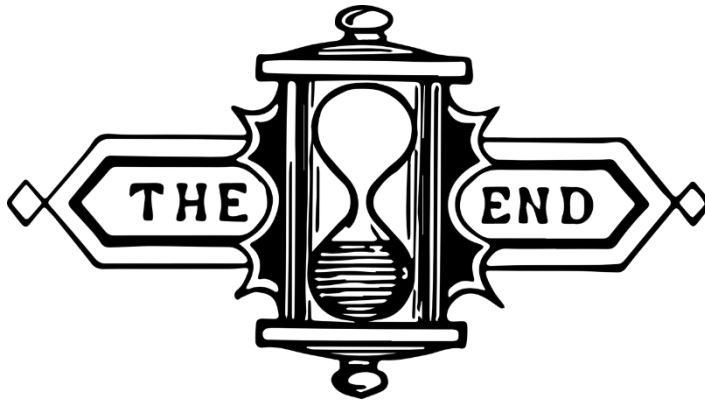
## **ACTIVIDAD 2 / ANEXO B**

### ***“ Mi proyecto y plan de acción”***

La herramienta tiene como objetivo definir el plan de acción necesario para la realización del proyecto profesional. Tras haber elaborado su propio proyecto de desarrollo a través de la actividad propuesta en el formulario anterior, se anima a la persona a definir las fases y acciones concretas a seguir para llevar a cabo dicho proyecto.

La herramienta propuesta constituye un soporte metodológico útil para definir un plan de acción operativo, preferiblemente escrito, que marque temporalmente las fases para llevar a cabo el proyecto de desarrollo. De hecho, es muy importante que la persona sea capaz de planificar cada una de las etapas que pretende alcanzar e identificar las estrategias necesarias para hacer frente a los obstáculos que presumiblemente encontrará.

## **Evaluación final del módulo**



Hoy en día, como resultado de los fuertes cambios en los sistemas de formación (aún en curso) y en el mundo del trabajo (continuos), pero también de la experiencia vital de las personas y de las posibles trayectorias de la edad adulta, la orientación se asigna a propósitos de larga

duración y de gran amplitud (en todas las estaciones y contextos de la vida), lo que indica las dificultades a las que se enfrentan en esta fase tanto los formadores como los grupos destinatarios de las acciones de orientación; sin embargo, no cabe duda de que la elaboración y la puesta en práctica de un proyecto concreto representan el hito ideal del camino de la orientación. La consecución de este objetivo requiere que la persona sea capaz de alcanzar un compromiso realista entre sus aspiraciones, habilidades y conocimientos y las oportunidades que ofrece el contexto.

La capacidad de reducir las propias aspiraciones y deseos en un contexto de viabilidad real, conciliando el plan ideal con el real, es una condición necesaria para la realización de un proyecto de elección profesional y personal eficaz. En esta actividad de redacción del proyecto final, que sigue a la fase de selección y decisión sobre los objetivos deseados y valorados como realistas, puede ser útil que la persona vuelva a trazar las etapas del camino, comparando el proyecto actual con los caminos de diseño asumidos al principio, para ser consciente de su evolución personal. Se trata de dar contenido al proyecto, traduciendo lo que hasta ahora era una hipótesis, en un conjunto de acciones operativas. Este paso representa un doble momento de verificación de la distancia respecto es el grado de realizabilidad de los objetivos caracterizados es al grado de activación de la persona respecto al propio desarrollo profesional. La realización de sus hipótesis de acciones ayuda a verificar aún más la viabilidad de los objetivos, ya que sólo después de planificar su trayectoria de desarrollo de una manera realista y operativa, la persona es realmente capaz de comparar sus aspiraciones con el tamaño real y el compromiso requerido.

Al final de este viaje, "Un camino de oportunidades", quedó claro que la orientación puede dividirse, según los objetivos que persigue, en:

- a. **Orientación de la información:** todos los métodos y prácticas que tienen como objetivo proporcionar a los sujetos información y conocimientos útiles para la toma de decisiones, para estar en el mundo de la educación y la formación, de una manera más consciente

- b. Orientación de la formación:** donde el objetivo es desarrollar o potenciar las capacidades de orientación en el sujeto (para que sea capaz de autoorientarse, diseñar, gestionar sus objetivos), apoyarlo en la construcción de su identidad, desarrollar su autonomía, en una modalidad predominantemente grupal, pero no exclusivamente;
- c. Orientación a las transiciones:** (todas las prácticas, con diversos métodos, que tienden a acompañar, dirigir o facilitar los procesos de elección de un sujeto en óptica consensual y con modalidad principalmente individual) históricamente siguen siendo necesarias mientras no exista un sistema de orientación que permita a los sujetos autoorientarse.

## Anexos

### Unidad I

#### UNIDAD I

#### Actividad I – Recepción y presentación de la intervención

##### *Anexo A - Mi nombre*

Mi nombre es  
.....

Significa .....

Quién lo eligió .....

Me pusieron este nombre porque  
.....

De niño/a la gente me llamaba.....

Mis amigos me llamaban/me llaman.....

Me gusta/no me gusta mi nombre porque  
.....

Preferiría que mi nombre fuera.....

¿He dado el nombre a alguien (hermano, hermana, parientes, amigos)?  
.....

Cómo lo elegí y por qué .....



## Anexo B Qué hago en mi tiempo libre

Nombre..... Fecha .....

Escribe una lista, lo más completa posible, de las experiencias que has tenido y de las actividades que realizas o has realizado fuera del estudio y del trabajo (tiempo libre, familia, voluntariado, asociaciones, etc.).

Intenta ser preciso y concreto, no dejes de lado ni siquiera las actividades aparentemente más sencillas.

Actividad	A	B
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

A continuación, indique, para cada actividad, según su criterio:

lo competente que es (A) y lo que le gusta (B)

1 = poco; 2 = bastante; 3 = muy; 4 = mucho

Entre las experiencias/actividades que has descrito, ¿cuáles son las que mejor se te dieron o las que mejor se te dan? ¿Y cuáles fueron o son las más interesantes?

## Más experiencias / actividades exitosas

## Experiencias / actividades más interesantes

### Anexo C – En mi futuro

Intentemos responder a estas solicitudes sin pensar en lo que es más apropiado responder. ¿Qué te viene a la mente?

El futuro me parece

---

---

---

Hace unos años, yo

---

---

---

Dentro de unos años, yo

---

---

---

Entonces llegará un día en que

---

---

---

De hecho estoy invirtiendo mucho tiempo en

---

---

---

Debería centrarme más en

---

---

---

## Actividad 2- Intereses personales que pueden ser utilizados para la elección

### Anexo A - "El árbol de mis intereses"

Enumera tus intereses actuales y clasifícalos del más fuerte al más débil

1. \_\_\_\_

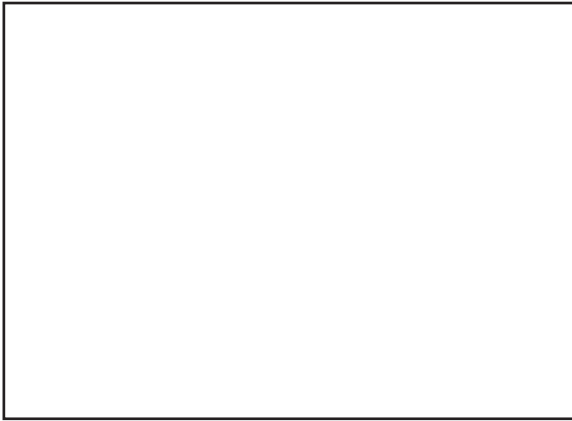
2. \_\_\_\_

3. \_\_\_\_

4. \_\_\_\_

5. \_\_\_\_

Dibuja un árbol y representa tus intereses como flores de diferentes tamaños según lo "fuertes e intensos" que sean. Ordénalas de manera que las que están asociadas o son compatibles, de la misma área o de áreas relacionadas, estén más juntas.



Puedes hacer lo mismo con tus intereses pasados dibujando otro árbol.

<b>Comparando los dos árboles</b>	
<p>¿Qué intereses se han marchitado?</p>	<p>1. ....</p> <p>.....</p> <p>2. ....</p> <p>.....</p> <p>3. ....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>¿Qué intereses se han mantenido?</p>	<p>1. ....</p> <p>.....</p> <p>2. ....</p> <p>.....</p> <p>3. ....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	.....
¿Qué intereses han florecido?	1. .... .....
	2. .... .....
	3. .... ..... ..... .....

### Anexo B - “ Me gustaría hacerlo, nunca lo haría”

A continuación se enumeran una serie de actividades. Examínalas con atención y trata de evaluar tu **INTERÉS** por afrontarlas. Subraya la profesión, si encuentras una a la que aspiras; si tienes en mente otra relevante, añádela tú mismo.

<b>A - TRABAJAR CON DATOS</b>	
ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO 3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3	NUNCA LO HARÍA
<b>A 2) Recogida y análisis de datos (recopilación de datos medioambientales, análisis de datos de investigación, análisis de contabilidad industrial, etc.)</b>	

**B - TRABAJAR CON COSAS (máquinas, herramientas, instrumentos)****B 1) Transporte, conducción de vehículos, envío (conductor, maquinista,**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO

3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3

NUNCA LO HARÍA

**B 2) Mantenimiento y vigilancia de edificios, jardines, carreteras, bosques (guardabosques, jardinero, conserje, portero, etc.).**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO

3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3

NUNCA LO HARÍA

**B 3) Trabajo manual con herramientas (carpintero, ebanista, albañil, etc.).....)**

3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3

NUNCA LO HARÍA

**B 4) Realización de trabajos de precisión (dibujante, sastre, restaurador, ceramista, tapicero...).**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO

3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3

NUNCA LO HARÍA

**B 5) Comprobación de instalaciones y trabajo con maquinaria (industria mecánica, alimentaria, de impresión, etc.)**

NUNCA LO HARÍA

**B 6) Hacer revisiones y reparaciones (fontanero, electricista, técnico de telefonía, reparador de electrodomésticos, técnico de ferretería, etc.)**

### C - TRABAJAR CON PERSONAS

**C1) Vender, convencer, tratar con los clientes (gestor de actividades comerciales o turísticas, agente comercial, dependiente)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2      NUNCA LO HARÍA

**C2) Asistir a enfermos, ancianos, niños y cuidarlos ( fisioterapeuta, enfermera, médico, profesor, educador, animador, trabajador social...)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2      NUNCA LO HARÍA

**C3) Coordinar grupos de trabajo (entrenador, director, supervisor de personal, supervisor de turno, gerente...)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2      NUNCA LO HARÍA

**C4) Ayudar, aconsejar, resolver problemas (psicólogo, consultor, abogado, cajero, policía de tráfico, operador de centro de llamadas)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3      NUNCA LO HARÍA

### D. TRABAJANDO CON IDEAS

**D1) Inventar, diseñar (diseñador gráfico, arquitecto de diseño, ingeniero de proyectos, diseñador web...)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3      NUNCA LO HARÍA

**D2) Investigar (investigador en ciencias científicas o humanas, biotecnólogo, antropólogo, físico...)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3      NUNCA LO HARÍA

**D3) Representar o expresar (periodista, escritor, director, fotógrafo, artista, escenógrafo, actor)**

ME GUSTARÍA MUCHO HACERLO      3 2 1 ◀ ▶ 1 2 3      NUNCA LO HARÍA

<b>INTERÉS</b>			
		<b>ME GUSTA RÍA HACERL O</b>	<b>NUNCA LO HARÍA</b>
<b>DATOS</b>	A 1		
	A 2		
<b>COSAS</b>	B 1		
	B 2		
	B 3		
	B 4		
	B 5		
	B 6		
	B 7		
	B 8		
<b>GENTE</b>	C 1		
	C 2		
	C 3		
	C 4		
<b>IDEAS</b>	D 1		
	D 2		
	D 3		

### Anexo C - “ Ficha del proyecto hipotético elegido”

**PROYECTO** \_\_\_\_\_ **DE** \_\_\_\_\_ **ELECCIÓN** \_\_\_\_\_ **PROVISIONAL**



## TUS EXPERIENCIAS

**Trabajo: qué experiencias laborales (las más recientes) ha tenido ya?**

	<b>PROFESIÓN</b>	<b>LUGAR DE TRABAJO</b>	<b>TIEMPO</b> (¿cuándo y durante cuánto tiempo?)
1			
2			
3			
4			

Experiencias personales:

- Viajar:

---

- Cursos (informática, guitarra, fútbol etc.)

---

- Voluntariado / Asociaciones

---

## INTERESES PROFESIONALES

<b>Actividades profesionales que te interesan</b>	<b>Actividades profesionales que no te interesan</b>

## VALORES Y NECESIDADES PROFESIONALES

<b>¿Qué buscas en un futuro trabajo?</b>	<b>¿Qué es lo que no querría en su futuro trabajo?</b>
--	--

--	--

### Conocimiento

Pensando en los conocimientos que has adquirido dentro y fuera de la escuela, ¿cuál es el conocimiento que te gustaría cultivar en el futuro?

---

---

---

Por otro lado, ¿qué conocimientos has adquirido que ya no te interesan?

---

---

---

### HABILIDAD

¿Cuáles son tus habilidades y capacidades? ¡Enumera al menos 3 de ellas!

- 1)
- 2)
- 3)

¿Qué cosas podrías hacer bien en un futuro trabajo? ¡Enumera al menos 3 de ellas!

- 1)
- 2)
- 3)

### CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- ¿Cuáles son los rasgos de tu carácter que podrían ser más útiles en tu futuro trabajo y/o formación?
- ¿Cuáles son los rasgos de tu carácter que podrían representar una dificultad en tu futuro trabajo y/o en tu futura formación?

### LIMITACIONES

- ¿Cuáles son las condiciones subjetivas que son importantes para ti a la hora de elegir un trabajo o una formación?
- ¿Cuáles son las condiciones objetivas (la tendencia del mercado de trabajo, las características profesionales más exigidas, etc.) a las que tienes que hacer frente para realizar tu proyecto de elección?

### **POR LO TANTO, SU PROYECTO PROVISIONAL DE ELECCIÓN ES:**

Para llevar a cabo este proyecto, ¿tiene previsto realizar un curso de formación o entrar en el mundo laboral de inmediato?

- La formación. Si es así, ¿cuál?
  
- Incorporación inmediata al mundo laboral

## UNIDAD 2

### Actividad I - Valores y representaciones sociales, formativas y laborales

#### Anexo A – Los tres cofres

Considere los siguientes valores: capacidad, logro, ocupación, carrera, liderazgo, justicia, salario, colegas, iniciativa, soledad, moralidad, consideración, autonomía, estabilidad, utilidad, prestigio, formación, apoyo, variedad, condiciones, planificación.

Reflexiona sobre cuáles, en tu trabajo ideal, son "imprescindibles" y colócalos en un hipotético cofre de oro; cuáles son "mediables" y colócalos en un hipotético cofre de plata; cuáles son "renunciables" y colócalos en un hipotético cofre de bronce.

**Cofre de oro**

**Cofre de plata**

**Cofre de bronce**

## Anexo B – Valores relacionados con el trabajo

### **Afirmación personal**

Aprovechar al máximo mis recursos personales en el trabajo para establecerme profesionalmente.

### **Oportunidades profesionales**

Trabajar en una organización en la que hay etapas predecibles que conducen rápidamente o con seguridad a la cima.

### **Salario alto**

Más alto que el salario medio.

### **Prestigio social**

Disfrutar de la máxima estima y consideración; parecer importante en el entorno que frecuento.

### **Posibilidades de formación**

Tener la oportunidad de adquirir nuevas ideas, habilidades y actitudes a través de la formación profesional.

### **Utilidad social**

Compromiso con una actividad que contribuye al bienestar de las personas y de la sociedad.

### **Asunción de responsabilidades**

Seguir el proceso de trabajo en su totalidad, asumiendo la responsabilidad personal de los resultados.

### **Autonomía**

Ser capaz de decidir los propios objetivos, tiempos y formas de trabajo sin tener que responder de los detalles diarios ante un jefe.

### **Compromiso**

Enfrentarse a problemas difíciles de resolver, que suponen un reto para utilizar todas las habilidades y recursos personales.

### **Liderazgo**

Guiar a los demás en su trabajo, estableciendo objetivos y métodos y responsabilizándose de los resultados obtenidos.

### **Variedad**

Enfrentarse a nuevas tareas, problemas, personas o situaciones en su trabajo diario.

### **Seguridad**

Poder contar con una relación laboral continuada, en la que la posibilidad de perder el propio puesto de trabajo es poco probable.

### **Tiempo libre**

Disfrutar de largos períodos de vacaciones o tener un horario limitado que le deje mucho tiempo libre.

### **Lugar de trabajo estable**

No tener que desplazarse a otras ciudades o regiones para la contratación, los viajes o la promoción profesional.

### **Flexible timetable**

Poder establecer el horario de trabajo en función de los objetivos, los plazos y los compromisos personales, sin tener obligaciones fijas.

### **Ambiente de trabajo agradable**

Trabajar en un entorno físico

Ahora elija los 5 valores más importantes y escríbalos a continuación

## Anexo C –"Los antivalores"

Enumera los trabajos que nunca harías. Ponlos en orden jerárquico, desde el que menos te gusta hasta el que podría, de alguna manera, gustarte. Para cada uno, destaca lo que realmente no te gusta de ese trabajo (lo peor) y los valores que no compartes.

1.....	6. ....
2.....	7. .....
3.....	

4.....  5.....	8. .....  9. .....  10. .....
----------------------	--

A continuación, resume los valores y el tipo de trabajo que no le convienen.

### Anexo D - " Imágenes de trabajo, escuela / formación"

Elija de la lista de frases siguientes **3 definiciones** que expresen mejor su idea de:

#### **EDUCACIÓN**

- un sacrificio inevitable
- un medio para ganarse la vida
- un medio para tener prestigio en la vida

- un medio para enfrentarse mejor a cualquier situación
- un instrumento de emancipación personal y social
- un medio para tener más oportunidades de trabajo
- un medio para ser útil a los demás
- algo importante
- una forma de prepararse realmente para un trabajo
- un sacrificio que se puede evitar

Pensando en los **profesores que realmente conoces**, elige de la lista de frases que siguen **3 definiciones** que expresen mejor sus características.

- capacidad para mantener la disciplina en el aula
- sensibilidad ante los problemas de los alumnos
- capacidad para establecer una relación amistosa con los niños
- capacidad para estimular la curiosidad por el conocimiento
- preparación cultural y competencia en su campo
- capacidad de mantener la atención en el aula
- capacidad de transmitir sus conocimientos a los demás
- confianza en la autonomía de los alumnos
- apertura a los problemas políticos y sociales
- capacidad de hacer que la gente ame el estudio

Elija de la lista de frases que siguen **3 definiciones** que expresen mejor su idea de **ESTUDIANTE** en la situación escolar actual

- capacidad de organizar su tiempo
- capacidad de tener una buena relación con los profesores
- compromiso y motivación para estudiar
- un buen método de estudio
- capacidad de prestar atención durante las explicaciones
- curiosidad por el conocimiento
- muchos intereses fuera de la escuela
- competitividad hacia los compañeros de clase
- capacidad de expresar lo que han estudiado
- capacidad para desenvolverse incluso cuando han estudiado poco

Según su opinión, ¿qué importancia tiene la **EDUCACIÓN** en la **vida de un JOVEN?**

- Mucho
- Muy poco
- Bastante
- Poco

Según su opinión, ¿qué importancia tiene la **FORMACIÓN** en la **vida de un**

## ADULTO?

- Muchísimo
- Mucho
- Bastante
- Poco
- Muy poco

Elija de la siguiente lista de frases **3 definiciones** que expresen mejor su idea de **TRABAJO**

- un medio para tener satisfacción en la vida
- un medio para contribuir al desarrollo de la sociedad
- un medio para ganarse la vida
- una forma de tener contactos interesantes con otras personas
- un sacrificio inevitable
- un medio para ocupar una posición de prestigio en la sociedad
- un medio para ser autónomo, independiente
- un medio para ser útil a los demás
- un medio para alcanzar el éxito personal
- un deber para con la familia
- un derecho para todos los ciudadanos

Elija, de entre las siguientes, **las 3 características más importantes** que le gustaría encontrar en un **lugar de trabajo**

- interés
- responsabilidad
- salario
- estabilidad
- coherencia con la calificación
- tiempo libre
- posibilidad de crecimiento
- oportunidades laborales
- contactos con mucha gente

Elige, de entre las siguientes, **las 3 características más importantes** que debe poseer una persona hoy en día para **acceder al mundo laboral**

- flexibilidad
- movilidad
- habilidad para trabajar en equipo
- capacidad de relacionarse verticalmente (con los superiores) y horizontalmente (con los compañeros)



- habilidad para tomar decisiones
- habilidad para aceptar órdenes
- habilidades de autoaprendizaje
- habilidades de autoevaluación
- capacidad para enfrentarse a situaciones desconocidas
- habilidad para adaptarse a las normas

Según su opinión, **¿qué importancia tiene el TRABAJO** en la vida de un **ADULTO**?

- muchísima
- mucha
- bastante
- poca
- muy poca

Elija, de entre los siguientes, los **3 factores más importantes** en la transición de la formación al mundo laboral

- espíritu de iniciativa
- éxito en la escuela
- astucia
- azar, suerte
- recuperación autónoma de la información
- preparación cultural
- adaptación a las ocasiones que se presentan
- preparación profesional específica

## ACTIVIDAD 2 – Habilidades individuales

### Anexo A - " La historia de mi vida: Tarjetas Master"

Actividad  
focalizada

Comportamientos

Conocimiento

Habilidades

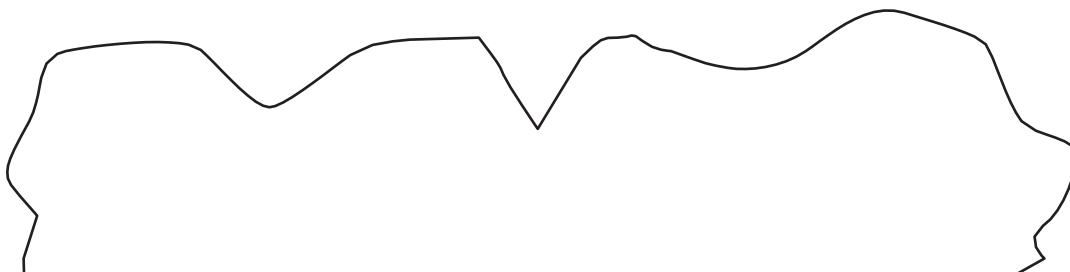
Características  
personales

## Anexo B - “ Análisis de los recursos personales: competencias transversales”

Soy capaz de.... COMUNICAR

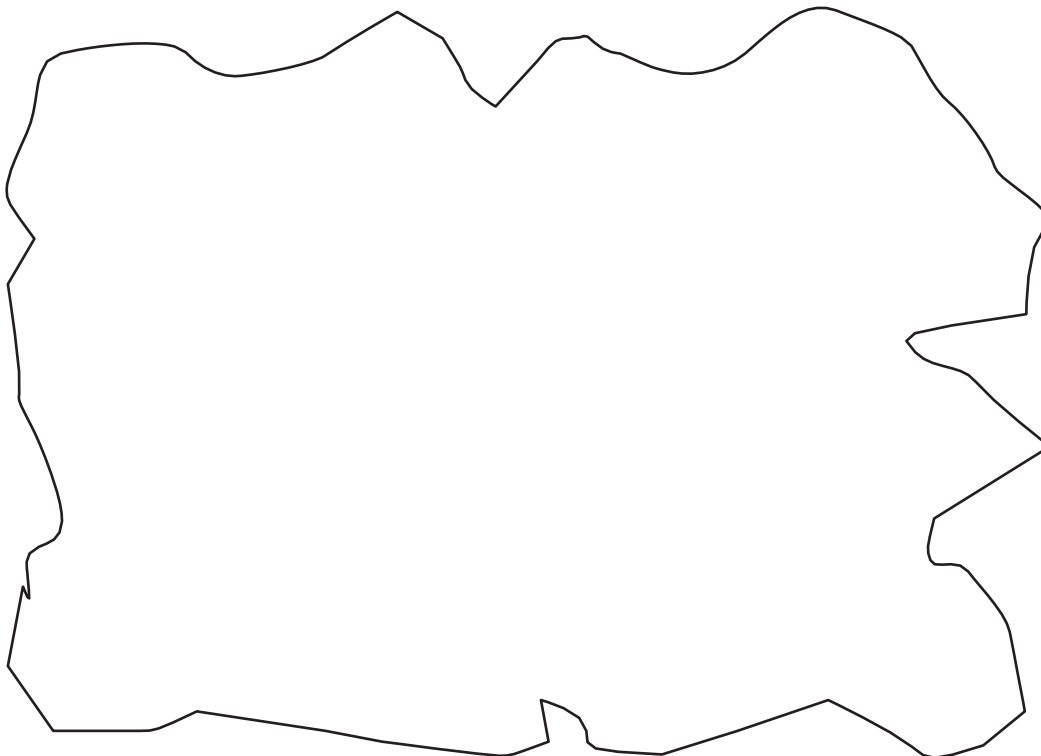
<p>Escuchar a la gente mientras habla</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Defender firmemente mis pensamientos</p> <p>1 2 3 4 5</p>
<p>Participar activamente en una discusión</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Contestar preguntas claramente</p> <p>1 2 3 4</p> <p>5</p>
<p>Agradecer la cortesía recibida</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Saber cómo presentarme a otras personas</p> <p>1 2 3 4 5</p>
<p>Pedir aclaración cuando no entiendo algo</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Expresar una idea diferente a las demás</p> <p>1 2 3 4 5</p>

I am able to ...ANALYZE A PROBLEM



<p>Considerar los elementos objetivos</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Evaluar diferentes estrategias</p> <p>1 2 3 4 5</p>
<p>Recoger nueva información</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Sacar consideraciones finales</p> <p>1 2 3 4 5</p>
<p>Comparar con otros puntos de vista</p> <p>1 2 3 4 5</p>	<p>Encontrar soluciones alternativas</p> <p>1 2 3 4 5</p>

Soy capaz de... DIRIGIR LA ENERGÍA



Movilizar recursos hacia un objetivo específico  1 2 3  4 5	No detenerme ante obstáculos  1 2 3 4 5
Terminar lo que empiezo  1 2 3 4 5	Reiniciar, si el resultado de la acción es negativo  1 2 3 4 5
Ignorar distracciones  1 2 3 4 5	Comprobar el resultado de mis esfuerzos  1 2 3 4 5
Corregir mis errores en el camino  1 2 3 4 5	Una vez definido el objetivo, se procede con constancia  1 2 3 4 5

### Anexo C - " De la experiencia a las competencias"

Intenta contar una experiencia que hayas vivido y que te haya gustado de forma particular: vuelve a la historia de tu vida durante unos minutos e intenta releerla, destacando un acontecimiento positivo que aún esté muy vivo en tus recuerdos al imaginar que tienes que narrarlo.

<b>Place of experience</b>	<b>What skills I have developed through this experience:</b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>Description of the event:</b>	<b>What knowledge I have used:</b> ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
<b>Achieved successes:</b>	<b>What personal characteristics I discovered about myself:</b> ..... ..... ..... ..... ..... .....

### Unidad 3

## ACTIVIDAD I - Tipologías de "casos" Recepción y reconstrucción/valor de "historias" individuales

### Anexo A - Principales tipos de uso de los casos y propósitos

Type of case	How to use in orientation	Purpose
Exempla	We propose, usually through texts, more types of cases that start from a situation of difficulty or uncertainty also metaphorically similar to that of the group of participants to arrive at a positive solution. After the reading the comparison between the participants is facilitated by asking generic and/or specific stimulus questions.	To get used to the identification of solutions, to help, through the identification to think that regarding the own solution exist however possible outcomes (increment motivation, push to the agentività, identification of possible distances), to develop the comparison and the listening, use the group as a resource.
Case studies of cases	After reading, participants are encouraged to identify any "mistakes" made and further possible action tracks both during what has already happened (if I were in the role of the protagonist and I could go back...) to react to what has happened in a prospective way.	Developing a habit of resilience, developing a habit of identifying as many paths of solution as possible, a habit of considering pros and cons when making decisions, developing confrontation and listening, developing confrontation and listening, use the group as a resource.
Exempla interrotti	It develops as the first type, proposing however cases without the final resolution. After reading it stimulates the group, divided into subgroups, to identify a final positive development of the various cases. In the assembly then socialize the solutions identified by the different groups and we confront them by identifying strengths and weaknesses. At the end of this process we read the real conclusions, also analyzing those in terms of strengths and weaknesses.	Identify possible positive developments, get used to thinking about solutions, get from the confrontation with others, the possibility to "open" their way of seeing problems and solutions, develop listening and comparison, get used to "weigh" the choices.

## ACTIVIDAD 2 - Tipos de "casos": vías de actuación e intervención

### Anexo A- Camino a la intervención

ACTIVITY			
1	Contact persons, families or social workers meeting/ user meeting/ I interview	9	Reformulation of the project or confirmation
2	Verification of residence permit/Taking charge/personal and professional form/interview Guidance	10	Reformulation of the project or confirmation
3	Orientation to the hosting project and the Territory	11	Course or Stage / Monitoring
4	Evaluation needs : health, legal. I work towards a first integration (skills budget)	12	Course or Stage / Monitoring
5	Skills Reconnaissance/Check available routes and projects / interview Orientation	13	Course or Stage / Monitoring
6	Contact with educational structures/Linguistic and cultural mediation	14	Course or Stage / Monitoring
7	Verification of objectives and instruments	15	Follow up
8	Work Insertion of training	16	Follow up

## UNIDAD 4

### ACTIVIDAD I - Reelaboración y síntesis de la experiencia vivida

#### Anexo A - "Estoy empezando a evaluar"

AREA/JOB POSITION OF INTEREST											
POSSESSED SKILLS						SKILLS TO BE DEVELOPED					
LEVEL OF INTEREST						DEGREE OF FEASIBILITY					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

#### Anexo B - " Ideas sobre el papel profesional"

WHERE CAN HE WORK?	WHAT DOES HE DO?	HOW MUCH CAN HE EARN?	WHAT ARE HIS CAREER OPPORTUNITIES?
WHAT SKILLS DOES HE NEED TO HAVE?	WHAT KNOWLEDGE DOES HE NEED TO HAVE?	WHO DOES HE RELATE TO?	WHICH TOOLS DOES HE USE?

#### Anexo C- "Mi proyecto"

Mis objetivos profesionales:

---



---



---



---



---



---

Las etapas para alcanzarlas

Etapa

Tiempo

## Actividad 2- Seguimiento y viaje personal

Anexo A- Leer su experiencia de formación

### **EVALUACIÓN**

PUNTO DE VISTA PERSONAL

DATOS OBJETIVOS



## **RECUERDOS**

RECUERDOS POSITIVOS

RECUERDOS NEGATIVOS

## **OBJETIVOS**

OBJETIVOS CONSEGUIDOS

OBJETIVOS NO CONSEGUIDOS

## **LOGROS**

MIS PRIMEROS LOGROS

CONDICIONES QUE FAVORECIERON  
LOS LOGROS

## **FRACASOS**

MIS PRIMEROS FRACASOS

LECCIONES APRENDIDAS DE LOS  
FRACASOS

## Anexo B- " Mi proyecto y plan de acción”

Programa semestral de actividades e informe

### ACTIVIDADES PLANEADAS

Mes....      Mes....      Mes....      Mes....      Mes....      Mes....

## Referencias

1. Europa e fondi europei (lavoro.gov.it)
2. Politiche europee per l'istruzione e la formazione (lavoro.gov.it)
3. quadro\_normativo.pdf (istruzione.it)
4. <http://www.informagiovaniroma.it/estero/approfondimenti/conosce-europea/i-servizi-di-informazione-e-orientamento> re-l-unione-
5. Europa e fondi europei (lavoro.gov.it)
6. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione>
7. [www.isfol.it/temi/Inclusione\\_sociale/rete-innovazione-e-inclusione-](http://www.isfol.it/temi/Inclusione_sociale/rete-innovazione-e-inclusione-)

-sociale/le-esperienze/formazione-e-orientamento-al-lavoro

[8www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/europa-e-fondi-europei/focus-on/Erasmusplus/Pagine/euroguidance-italy](http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/europa-e-fondi-europei/focus-on/Erasmusplus/Pagine/euroguidance-italy)

9. Consulenze per l'orientamento Europass | Europass

10. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/italian/sviluppo-di-una-politica-di-orientamento-permanente-il-resource-kit-europeo>

[https://ec.europa.eu/italy/news/20190306\\_agenda\\_europea\\_sulla\\_migrazione\\_it](https://ec.europa.eu/italy/news/20190306_agenda_europea_sulla_migrazione_it)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/it#](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/it#)

<https://inmigration.caritas.it/>

<https://inmigration.caritas.it/node/754>

<https://www.migrantes.it/chi-siamo/>

<https://www.migrantes.it/corso-di-alta-formazione-fondazione-migrantes-oggi-come-dove-perche-materiali-e-relazioni/>

[https://www.csa.fi.it/area\\_interculturale](https://www.csa.fi.it/area_interculturale)

[http://www.eduka-itaslo.eu/uploads/analize\\_ita/uploadsanalize\\_ita33.pdf](http://www.eduka-itaslo.eu/uploads/analize_ita/uploadsanalize_ita33.pdf)

<http://www.metisjournal.it/metis/anno-vii-numero-1-062017-lavoro-liquido/202-saggi/946-orientareeducare-al-lavoro-nuovi-scenari-liquidi-e-multiculturali>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp>

<https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance>

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/MEMO\\_15\\_5920](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/MEMO_15_5920)

<https://www.cnos-fap.it/sites/default/files/pubblicazioni/>

<http://www.lamoro.it/archivio-progetti.php>

<http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/italian/sviluppo-di-una-politica-di-orientamento-permanente-il-resource-kit-europeo/>

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/orientamento/modelli-gestione-obiettivo-orientamento-2019-2022>

<https://eurydice.indire.it/lotta-allabbandono-precoce-dei-percorsi-di-istruzione-e-formazione-in-europa-strategie-politiche-e-misure>

<http://rivista.scuolaiad.it/n0708-2013/l%E2%80%99orientamento-nella-societa-della-conoscenza-le-direttive-europee>