



It Works!

The Employable Youth

HANDBOOK & TOOLBOX FOR PROFESSIONALS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2019-1-DE02-KA202-006136

Índice

<u>Introducción</u>	3
<u>Trabajar en equipo y comprender la teoría de dinámicas grupales</u>	
Self-evaluation & understanding Kolb's Reflective Model/Cycle	5
LearningStyles	8
<u>Competencias de los profesionales para comunicar de forma efectiva el mercado laboral</u>	
Identificar y determinar las condiciones del mercado laboral	11
Comunicando el mercado laboral	19
<u>Técnicas de integración</u>	
Cambia tus gafas	24
Todos iguales-todos diferentes	28
<u>Autorreflexión / Autoevaluación para profesionales</u>	
Percibiendo mi capacidad	34
Esquema de evaluación	38
<u>Comunicación</u>	
Comunicación dinámica: el semáforo	43
Dinámica: los axiomas de Watzlawick	47
<u>Proceso de orientación</u>	
Plan de apoyo individual	53
Valoración y evaluación de competencias no formales	62

Introducción

Este documento tiene como objetivo equipar a los socios con el plan de acción para el *Intellectual Output 2* (Manual y guía para profesionales). Este plan de trabajo incluye las metas y objetivos de este *Intellectual Output* y también el plan de trabajo para el desarrollo del mismo Intellectual Output, que incluye fases, tareas, actividades, roles para cada socio involucrado y un cronograma de implementación.

Debido al perfil del socio, activo en ámbitos relacionados con la juventud, hemos sido testigos de una creciente necesidad de mejorar los conocimientos, las herramientas y las metodologías de estos profesionales. Debido a la alta tasa de desempleo en la UE percibimos la necesidad de una mejor orientación y de brindar servicios específicos hacia la empleabilidad exitosa de los adultos jóvenes, haciendo especial énfasis en aquellos jóvenes que provienen de entornos desfavorecidos.

Actualmente, los materiales prácticos para profesionales activos que podemos encontrar están relacionados en su mayoría con la orientación y el asesoramiento profesional y no son tan fáciles de utilizar. El elemento innovador de este Intellectual Output es la colocación y creación de una guía junto con un manual, pautas fáciles de utilizar para que cada profesional las pueda aplicar - sin importar su formación - a fin de brindar mejores servicios al grupo beneficiario.

Esta herramienta tiene dos objetivos principales; crear tanto herramientas para la empleabilidad como *soft skills*, que se generarán en la asociación teniendo en cuenta las necesidades que los socios han identificado.

La mayoría de los jóvenes en situación de desempleo y en riesgo de exclusión social entran en contacto diario con las organizaciones que han formado este consorcio y los respectivos profesionales (trabajadores jóvenes / formadores

/ entrenadores / educadores) y hemos identificado la necesidad de crear una guía coherente y fácil de utilizar con materiales y metodologías que ayudarán a los profesionales a orientar a los jóvenes a seguir con éxito el curso de empleabilidad que se creará dentro del ciclo de vida del proyecto y proporcionar una red de seguridad durante el período de prácticas laborales.

El objetivo final de este Intellectual Output es la de ser fácilmente adaptable y más tarde ser utilizado también para atender las necesidades de diferentes grupos que enfrentan las mismas dificultades que los jóvenes en situación de desempleo / sin acceso a la educación / y en riesgo de exclusión social para así salvaguardar su potencial para transferirse a otras organizaciones y países de la UE.

Esta guía ha sido generada mediante los diferentes materiales proporcionados por los socios, proporcionando cada uno de ellos dos materiales en forma de metodología o buena práctica, que han generado para ser utilizadas por profesionales en terreno. Los socios pueden centrarse o bien en sus necesidades o en prácticas q han encontrado más exitoso en su trabajo diario. También es importante que cada socio tenga un tema diferente basado en su propia experiencia o pericia.

El IO2 es complementario al IO3: el IO2 es para profesionales mientras que el IO3 es el módulo de habilidades blandas para los jóvenes. Teóricamente, los materiales creados en IO2 pueden ayudar a los profesionales a orientar a los jóvenes en IO3 (habilidades blandas para la empleabilidad).

AUTOEVALUACIÓN Y COMPRENSIÓN DEL MODELO / CICLO REFLEXIVO DE KOLB

¿Qué?

Esta actividad tiene como objetivo que el/la docente comprenda el concepto y la importancia de la reflexión. El objetivo es educar al profesorado acerca de la importancia de adaptar / cambiar su estilo de enseñanza si no obtienen los resultados o el compromiso del alumnado que deseaban.

Objetivos de aprendizaje:

- Sensibilización sobre la importancia de la autorreflexión
- Comprender la teoría detrás de la autorreflexión y la evaluación.

Para que el profesorado entienda que está bien cambiar el contenido de sus clases, las lecciones no se van a planificar.

¿Cómo utilizarlo?

Se trata de una actividad de lectura y observación para que el profesorado tome conciencia de la autorreflexión y la evaluación.

Duración:

2 horas (aprox) de tiempo de estudio

Materiales:

Computadora portátil o dispositivo con acceso a Internet. Una mente abierta: muchos profesores son reacios a apartarse de su estilo de enseñanza natural.

A. BASE TEÓRICA

El modelo reflexivo de Kolb se conoce como "aprendizaje experiencial". La base de este modelo es nuestra propia experiencia, que luego se revisa, analiza y evalúa sistemáticamente en tres etapas. Una vez pasado este proceso por completo, las nuevas experiencias serán el punto de partida para otro ciclo.

B. BASE INSTRUMENTAL

Actividad de aprendizaje individual / individual a realizar por el profesorado. Utilizarán esta herramienta y el manual proporcionado como guía.

Preguntas reflexivas:

¿Tengo un estilo de enseñanza rígido?

¿Me resulta fácil adaptarme? Si no es así, ¿por qué? (el profesorado debe observar su propia experiencia de aprendizaje / enseñanza y de dónde proviene su propio estilo).

¿Me siento ahora más seguro en la autorreflexión y la evaluación? Si no es así, ¿necesito acceder a más herramientas visuales y de lectura para aumentar mi conciencia?

Limitaciones:

El profesorado no puede modificar de su estilo de enseñanza adquirido.

Acceso a problemas de internet.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Enlace al diagrama del modelo reflexivo de Kolb:

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Video de Youtube que explica el ciclo de reflexivo de Kolb.

<https://www.youtube.com/watch?v=ObQ2DheGOKA>

Lectura complementaria:

<http://www.nicole-brown.co.uk/reflective-model-according-to-kolb/>

ESTILOS DE APRENDIZAJE

¿Qué?

El cuestionario / actividad tiene como objetivo aumentar la conciencia sobre los tipos de estilos de aprendizaje que pueden tener el alumnado.

Objetivos de aprendizaje:

- Sensibilización sobre los diferentes tipos de estilos de aprendizaje; visual, auditivo, por medio de la lectura / escritura, cinestésico.
- Que el profesorado pueda identificar diferentes estilos de aprendizaje dentro de su grupo.
- Para que el profesorado tenga confianza al completar cuestionarios de estilo de aprendizaje con individuos / grupo.

¿Cómo utilizarlo?

El profesorado debe completar un cuestionario de estilos de aprendizaje individual con todos los miembros del grupo. Debe completarse durante la fase de inducción del programa para que todas las sesiones puedan adaptarse a sus estilos de aprendizaje individuales.

Duración:

El cuestionario que debe completarse a su propio ritmo en función de su nivel intelectual y de competencia.

A. BASE TEÓRICA

Los estilos de aprendizaje de Kolb son una de las teorías de estilos de aprendizaje más conocidas y utilizadas. El psicólogo David Kolb expuso por primera vez su teoría de los estilos de aprendizaje en 1984.

B. BASE INSTRUMENTAL

El profesorado necesitará:

- a. Pizarra / proyector para explicar los cuatro diferentes estilos de aprendizaje.
- b. Entrega del cuestionario impreso para que los docentes lo completen.

Preguntas reflexivas:

- ¿Cuál es su estilo de aprendizaje como profesor? ¿Pueden sus lecciones / sesiones verse influenciadas por esto?
- ¿Qué se hace si un joven no puede rellenar el formulario? Es decir; si se niega o tiene una necesidad especial de aprendizaje. Está preparado para leer el cuestionario y completarlo usted mismo con las respuestas del joven.
- ¿Qué sucede si un individuo puntúa en los 4 estilos de aprendizaje? Las lecciones / sesiones deberán incorporar actividades que cubran los cuatro estilos de aprendizaje.

Limitaciones:

Las necesidades de aprendizaje del individuo pueden significar que no puede completar el formulario, es decir, padecer dislexia o un rendimiento inferior al correspondiente para con su grupo de edad. Se debe proporcionar cuestionarios simplificados a estas personas.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Enlace al cuestionario de estilo de aprendizaje de Kolbs, también se proporciona un archivo PDF / folleto.

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

Enlace a imagen de los cuatro estilos de aprendizaje;

<https://www.tejedastots.com/teaching-different-learning-styles/>

Cuatro estilos de aprendizaje:

https://www.youtube.com/watch?v=_lopcOwfsou

COMPETENCIAS PARA QUE LOS PROFESIONALES COMUNIQUEN LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL

Piteå kommun

IDENTIFICAR Y DETERMINAR LAS CONDICIONES DEL MERCADO LABORAL

¿Qué?

Los profesionales que trabajan con jóvenes en situación de desventaja social encontrarán que necesitan comunicar cómo el mercado laboral se corresponde con las necesidades de sus clientes.

Los profesionales pueden conocer a jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral, o jóvenes que padecen distintas formas de discapacidad. También pueden encontrarse con personas con malas experiencias laborales, debido a la falta de comunicación, explicación y definición, tanto de los empleados como de los empleadores.

Esta sección ofrece una herramienta práctica (cuestionario) que debe usarse individualmente cuando se establece un contacto adecuado con un cliente. El resultado es mantener el proceso de asesoramiento orientado al mercado laboral poniendo a la juventud en el centro, y poder establecer límites, expectativas y más.

Está diseñado para cubrir aspectos importantes del apoyo que algunos de nuestros clientes necesitan para conseguir / mantener un empleo.

Esta herramienta de base científica (derivada del método de Empleo Subvencionado) proporcionará al profesional un primer y constante resumen de los desafíos, fortalezas y debilidades que deben abordarse, para el resultado en la orientación de los jóvenes hacia el empleo.

Objetivos de aprendizaje:

- Adquirir conocimientos basados en la ciencia al atender a clientes con necesidades específicas de apoyo más allá de la incorporación al mercado

laboral.

- Comunicar las condiciones entre los clientes y el mercado laboral
- Subrayar los aspectos a destacar para cada cliente, en el proceso de asesoría laboral laboral.

¿Cómo utilizarlo?

Esta herramienta de asesoramiento debe utilizarse en reuniones individuales con clientes. No existen limitaciones en cuanto a cuándo utilizar la herramienta, lo que significa que se puede utilizar tanto con clientes conocidos como con clientes nuevos. Los signos de saber cuándo usar la herramienta son:

El lugar de trabajo está dinamitando de forma inesperada un puesto de trabajo / empleo.

El cliente regresa " de nuevo en situación de desempleo", sin comprender o con poca comprensión de por qué.

Duración:

2 horas (preferiblemente divididas en dos sesiones)

Materiales:

- 1 cuestionario para repartir.
- Un ordenador / bolígrafo (dependiendo del medio en el que el cliente quiera completar el cuestionario).

A. BASE TEÓRICA

El Empleo Asistido es un método de trabajo utilizado por personas con discapacidad mental, física y social y otros grupos en situación de desventaja para acceder y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto. Este método de trabajo es una política proactiva de acuerdo con la

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El Empleo Asistido es completamente coherente con los conceptos de empoderamiento, inclusión social, dignidad y respeto por las personas. Dentro de Europa, se ha llegado a un acuerdo sobre los valores y principios que deben estar presentes en todas las etapas y actividades del Empleo Asistido y respetar los derechos de ciudadanía plenos de las personas:

Individualidad: el empleo con apoyo considera a cada individuo como único, con sus propios intereses, preferencias, condiciones e historia de vida.

Respeto: las actividades de Empleo Asistido son siempre apropiadas para la edad, dignas y enriquecedoras.

Autodeterminación: el Empleo Asistido ayuda a las personas a mejorar sus intereses y preferencias, expresar sus elecciones y definir su plan de empleo / de vida de acuerdo con sus condiciones personales y contextuales. Promueve los principios de autodefensa por parte de los usuarios del servicio.

Elección informada: el empleo asistido ayuda a las personas a comprender plenamente sus oportunidades para que puedan elegir de manera coherente dentro de sus preferencias y con una comprensión de las consecuencias de sus elecciones.

Empoderamiento: el empleo asistido ayuda a las personas a tomar decisiones sobre su estilo de vida y participación en la sociedad. Las personas participan de manera central en la planificación, la evaluación y el desarrollo de los servicios.

Confidencialidad: el proveedor de servicios de Empleo Asistido considera confidencial la información que les proporcionan las personas. El usuario del servicio tiene acceso a su información personal recopilada por el proveedor y cualquier divulgación queda a discreción y con el consentimiento de la persona.

Flexibilidad: el personal y las estructuras organizativas pueden cambiar de acuerdo con las necesidades de los usuarios del servicio. Los servicios son

flexibles y responden a las necesidades de las personas y pueden adaptarse para satisfacer requisitos específicos.

Accesibilidad: los servicios, las instalaciones y la información del Empleo Asistido son totalmente accesibles para todas las personas con cualquier tipo de discapacidad.

Los valores y principios del Empleo Asistido están respaldados por un proceso / metodología de 5 etapas que ha sido identificado y reconocido como un modelo europeo de buenas prácticas que puede utilizarse como marco dentro del Empleo Asistido.

Compromiso: respaldado por los valores fundamentales de accesibilidad para garantizar que se tomen decisiones informadas.

Trazado de un Perfil Profesional – asegurar el empoderamiento del individuo durante todo el proceso.

Búsqueda de empleo: la autodeterminación y la elección informada son valores clave en el empleo con apoyo.

Compromiso del empleador: la accesibilidad, la flexibilidad y la confidencialidad son valores clave que deben fomentarse a través de este proceso.

Asistencia en el trabajo y fuera de él: la flexibilidad, la confidencialidad y el respeto son los componentes clave para el éxito de las medidas de asistencia. (Unión Europea del Empleo Asistido - Folleto de información y normas de calidad (2005)).

B. BASE INSTRUMENTAL

El consejero decide si se reunirá con el alumnado en el lugar a realizar sus prácticas laborales, en el centro de trabajo o en su oficina local si no hay actividad laboral actual para el alumnado. El propósito de la hoja de trabajo es básicamente aprender lo más posible sobre su cliente, para poder trabajar de manera solidaria en el camino hacia una nueva actividad.

Es posible que el alumnado no sea capaz de explicar por qué se ha terminado un trabajo / prácticas laborales actual, o por qué no puede encontrar una actividad a largo plazo debido a la falta de conocimiento. El alumnado también puede no estar seguro de cómo expresarse hacia un profesional, o cómo hablar sobre obstáculos incómodos frente a otros.

Dicho esto, esta hoja de ruta es la primera herramienta en un proceso gradual de incremento de la confianza que está a punto de comenzar. Si se logra la confianza entre ambas partes, lo más probable es que conduzca a una actividad con diferentes resultados a la anterior.

El alumnado puede optar por completar la hoja de ruta en privado, pero es de gran importancia que el profesional y el alumnado tengan la oportunidad de responder las preguntas. Como se muestra (ver Anexo), las preguntas están escritas en forma de yo, lo que alivia la presión al no actuar como (otra) entrevista para el alumno.

Al terminar la hoja de ruta, el profesional se encontrará con más coraje y comprensión en el proceso de Empleo Asistido. Específicamente, dentro de las categorías (como se mencionó anteriormente) de:

- Compromiso
- Trazado de un Perfil Profesional
- Encontrar empleo

¡Evaluándome!

Nombre:

DNI:

Dirección:

Número de teléfono:

E-mail:

Situación Actual:

Situación vital:

Mi contexto social (familia, amigos, parientes):

Mi situación económica:

Aficiones/Hobbies:

Fortalezas/Cualidades que te gustaría destacar:

Trayectoria:

He completado los siguientes módulos/cursos

He empezado pero no he completado los siguientes módulos/cursos:

Carnet de coche y acceso a un vehículo:

Experiencia laboral. Describa las tareas, la empresa en la que las desempeñó, y la duración de su experiencia profesional:

¿Qué habilidades fueron necesarias para cumplir con las tareas?

¿Qué habilidades/fortalezas personales fueron útiles en el entorno laboral?

¿En qué sentido era apropiado para ti tu entorno laboral? ¿En qué parte no?

APOYO EN EL TRABAJO

¿Qué puede afectarte en tu futuro ambiente laboral? (Personalmente, físicamente, mentalmente, medicación, adicciones, etc.)

¿Cuando empezaras a trabajar te gustaría que tu orientador/a acudiera contigo al inicio?

¿Has pensado de qué tipo de apoyo te beneficiarías en tu entorno laboral?

¿Qué horario laboral es el que mejor se adapta a tu rutina diaria?

¿Tu objetivo es conseguir un trabajo a tiempo parcial o con una jornada completa?

¿Qué ambiente laboral es el que mejor se adapta a ti? (Interior, Exterior, problemas con ruidos fuertes o fotosensibilidad)

¿Has experimentado ciertas limitaciones/dificultades cuándo has accedido a un puesto laboral? Si es así, ¿cuáles?

¿Cómo te gustaría que tu orientador/a te presentara/describiera a tu empleador/a?

¿Tienes alguna referencia– y si así es, te importaría compartirla?

EXPECTATIVAS Y PLANIFICACIÓN

¿Con qué te gustaría contribuir en el entorno de trabajo?

¿Cuánto puedes desplazarte (días/distancia)?

¿Acceso a transporte público? ¿Cómo piensas desplazarte a tu lugar de trabajo?

Preguntas para reflexionar:

Estas preguntas deben discutirse con los clientes, ya sea individualmente o en grupos, según la situación:

- Pasatiempos e intereses; ¿En qué circunstancias puede ser relevante el historial médico para una oportunidad laboral? ¿En qué situación puede no ser apropiado el historial médico?
- ¿Quién decide qué información es relevante en qué circunstancias?
- ¿Qué tipo de información puede recopilar de una prueba de trabajo / prácticas laborales?
- Si estuviera solicitando un trabajo, ¿qué tipo de información sobre usted proporcionaría en una entrevista de trabajo?
- ¿Cuáles pueden ser las consecuencias de omitir información a un empleador?

Limitaciones:

Los jóvenes que experimenten dificultades comunicativas pueden percibir el cuestionario como difícil y complicado. Por lo tanto, las preguntas de reflexión anteriores se pueden utilizar al comienzo de cada sesión. Pueden ayudar a comprender la importancia de aclarar las necesidades y las condiciones entre el alumnado y el lugar de trabajo.

Los profesionales deben asegurarse de que todos y cada uno de los clientes comprendan el propósito de identificar los desafíos, fortalezas y debilidades.

Recursos, referencias y disponibilidad:

www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE

<https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>

¿Qué?

El número creciente de jóvenes en situación de desempleo durante 2020 indica que las autoridades y organizaciones de los respectivos países tienen una inmensa labor por hacer.

Esta herramienta de orientación profesional se ocupa de cuestiones fundamentales a la hora de comunicar y explicar las necesidades del mercado laboral a los jóvenes.

La falta de experiencia laboral puede provocar despreocupación y reticencia a tomar decisiones propias, a la hora de elegir un camino en el mercado laboral.

La herramienta animará a los profesionales a concienciar a los jóvenes sobre las diferentes cualificaciones que se necesitan en el mercado laboral, a debatir por qué determinadas profesiones tienen requisitos específicos y a abrir los ojos a la hora de establecer objetivos realistas.

Objetivos de aprendizaje:

- Mayor conciencia de los requisitos y expectativas del mercado laboral para profesiones específicas.
- Sentirse cómodo e informado para orientar y asesorar a los jóvenes en su educación y formación profesional.

¿Cómo utilizarlo?

Los profesionales que tienen un conocimiento deficiente sobre las condiciones del mercado laboral recopilarán información importante que se pueda transmitir a los jóvenes con los que están trabajando.

Se supone que la herramienta debe usarse antes de las prácticas laborales de FP (para aumentar la calidad del trabajo de asesoramiento), pero seguirá siendo un buen recurso durante o después de las prácticas profesionales.

Duración:

2 horas.

Materiales:

- Un análisis laboral del mercado de trabajo a nivel nacional puede ser la base utilizada por los profesionales.
- Estadísticas salariales nacionales y / o regionales relacionadas con cada profesión.

A. BASE TEÓRICA

Ser un joven en situación de desempleo es obviamente una pérdida del potencial, el talento y las habilidades de los jóvenes afectados, pero también tiene consecuencias adversas para la sociedad y la economía.

Todos los resultados individuales negativos de la condición de jóvenes desempleados tienen un costo adicional asociado. Por lo tanto, ser jóvenes desempleados no es solo un problema para el individuo, sino también para las sociedades y las economías en su conjunto. (Jóvenes en situación de desempleo y sin estudios características, costes y respuestas políticas en Europa. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, pág. 70).

Empoderar a los jóvenes mediante la creación de condiciones favorables para que desarrollen sus competencias y trabajen y participen activamente en la sociedad es fundamental para un desarrollo económico y social sólido y sostenible (Jóvenes en situación de desempleo y sin estudios características, costes y respuestas políticas en Europa. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, pág.17).

Los sistemas de bienestar social de los países europeos difieren entre sí. Tienen una cosa en común y es la necesidad de reducir la dependencia de las personas hacia el sistema. Esta herramienta tiene como objetivo ayudar a los jóvenes a afrontar sus propias preferencias profesionales en el mercado laboral. Sin embargo, puede contribuir a una mayor libertad económica, sin necesidad de depender del sistema de bienestar (*Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2012*).

B. BASE INSTRUMENTAL

Paso uno: El profesional elige varias familias profesionales deseadas que encuentran precisas, diversas y adecuadas para su región específica.

Las familias profesionales adecuadas podrían ser la asistencia sanitaria, el comercio minorista, el transporte, la industria, la puericultura, las tecnologías de la información, el turismo, el sector público, etc. Tendrán que dividir estas familias en profesiones que correspondan al grupo de jóvenes con el que trabajan normalmente. Un ejemplo de un listado de profesiones podría ser:

bombero, sastre, policía, cartero, agente de viajes, modelo; político, óptico, editor, traductor, escritor, profesor, asistente de enfermera, bibliotecario, cantinero, diseñador de interiores, pianista, partera, joyero, militar, telefonista, peluquero, minero de carbón, cocinero, ama de llaves, abogado, granjero, constructor, enfermera, pescador, banquero, cazador, jardinero, cosmetólogo, camarera, consultor, sacerdote, limpiador, trabajador de IT, pintor, soldador, conductor de autobús, ingeniero eléctrico, electricista, carpintero, niñera, óptico, conserje, oficinista, taxista, controlador, periodista, capitán de barco, actor, etc.

Paso dos: éstas profesiones ahora se complementarán con información actualizada sobre el salario y la educación requerida. Es preferible elegir el salario medio nacional. Ten en cuenta que esto difiere entre las regiones. El profesional debe seleccionar la región en la que se encuentra.

Es necesario que los profesionales tengan la posibilidad de formarse en un mercado laboral diverso con una gran mezcla de niveles salariales y educativos. Probablemente se trate de jóvenes de diferentes orígenes en cuanto al nivel educativo, las condiciones socioeconómicas, la etnia, etc.

Paso tres. Los profesionales ahora deben decidir cómo se puede comunicar este conocimiento adquirido a los jóvenes dentro de su organización. Una sugerencia es utilizar una baraja de cartas o cartas de colores, donde cada color representa profesiones, niveles de salario y educación que se pueden combinar entre sí.

Si usa una herramienta similar para el alumnado: se puede usar individualmente, pero se recomienda usarla con un grupo de no menos de cinco. La clave es identificar a las personas que se encuentran en el mismo proceso de ingreso al mercado laboral, pero preferiblemente no dentro de la misma profesión. Lo más probable es que susciten pensamientos y preguntas y funcionen como inspiración el uno para el otro. También es importante concentrarse en mantener su interés e inspiración. Cuando se presente a los jóvenes, tenga cuidado de no dar demasiados ejemplos en la misma sesión.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Qué profesional puede captar los deseos del joven y proceder a encontrar un puesto de formación profesional adecuado y / o un trabajo real? ¿Sería el consejero actual, o es necesario consultar a alguien más, en otra organización?
- ¿A dónde vamos desde aquí? ¿Cómo pueden los profesionales de diferentes organizaciones, autoridades y departamentos unirse y satisfacer las necesidades de los jóvenes en situación de desempleo?

Limitaciones:

- El profesional debe estar bien informado sobre su mercado laboral nacional y ser capaz de responder a preguntas específicas. Se sugiere que la herramienta se pueda utilizar en un trabajo conjunto entre profesores / trabajadores sociales / consejeros (que están familiarizados con las personas y pueden centrarse en sus intereses) y un representante de una oficina de empleo pública.
- Los jóvenes sin estudios necesitan que se les presenten diversas alternativas laborales que no requieran titulaciones educativas. El profesional debe elegir sabiamente.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Las estadísticas sobre profesiones y salarios se encontrarán en las oficinas públicas de empleo, como Lanbideen el caso del país vasco:

<https://www.lanbide.euskadi.eus/empleo/-/convenios-colectivos-registrados-en-la-c-a-de-euskadi/>

Las cifras internacionales se pueden encontrar en:

<https://www.eurofound.europa.eu/>

CAMBIA TUS GAFAS

<p>¿Qué?</p> <p>Este es un ejercicio al aire libre muy simple en el que sales y exploras la localidad a través de los ojos de otra persona.</p> <p>Temas: Pobreza; Discapacidad; Migración.</p>	<p>Objetivo de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sensibilizar sobre las desigualdades en la sociedad.• Desarrollar habilidades de observación e imaginación.• Fomentar la solidaridad y la motivación para trabajar por la justicia.
--	--

¿Cómo utilizarlo?

Tener una sesión de lluvia de ideas en la que los presentes piensen en aquellos colectivos que están en desventaja o en riesgo de exclusión social, por ejemplo, una persona que padezca una discapacidad o una persona sin hogar. Después de eso, se elige uno de los casos en los que se ha pensado, y se explica a los participantes que van a salir y explorar la localidad a través de los ojos de esa persona; para simbolizar esto, se podrían utilizar unas gafas. Es necesario señalar que no van a representar un papel, pero sí a imaginar cómo sería vivir como la otra persona. Cómo sería estar en el lugar de esa persona. Por ejemplo, ¿podría disfrutar de todas las comodidades? ¿Dónde comprarían pan, si pueden pagarlo y dónde vivirían? También puedes compartir tus “gafas”, tomando fotos con una cámara digital o con el teléfono móvil mientras caminas por la localidad, para poder utilizar las fotos como documentación.

Duración:

90 minutos

Materiales:

- Gafas, gafas viejas de una tienda de segunda mano o mercado huido, o simplemente las monturas;
- folios,
- postales de revistas viejas, recortes de collage, pegamento;
- cinta para colgar el cuadro;
- una cámara digital o un teléfono móvil que pueda tomar fotografías;
- ordenador e impresora.

A. BASE TEÓRICA**Consejos:**

Puede utilizar esta actividad como ejercicio introductorio o como actividad principal. En una reunión de formación se puede hacer un descanso, o como una actividad extra para realizardurante el tiempo libre de los participantes.

Las instrucciones sugieren que las personas trabajen individualmente, pero la actividad se puede realizar en grupos pequeños. Consideraciones prácticas como el tamaño del grupo y la disponibilidad de cámaras probablemente determinarán cómo se organiza la actividad. Ten en cuenta que a las personas les lleva tiempo presentar sus imágenes, por lo que, según el tamaño del grupo, habría que restringir la cantidad de imágenes que cada persona elige mostrar.

Se define como personas en riesgo de exclusión social a los individuos que por circunstancias económicas y/o personales no tienen acceso a ciertas

oportunidades/privilegios que sí están disponibles para una mayoría social. A menudo, las personas en riesgo de exclusión social son discriminadas de alguna manera, por ejemplo, en el acceso a una vivienda digna y a un empleo debido a la situación en la que se encuentran.

Es muy importante que los participantes comprendan que no pueden escapar del hecho de que están mirando con sus propios ojos e imaginando lo que es ser alguien que está en riesgo de exclusión social. Deben ser conscientes de que al llevar sus estereotipos y sentimientos de empatía existentes a la actividad, corren el riesgo de reforzar creencias que pueden estar distorsionadas o equivocadas.

También deben saber que los estereotipos son generalizaciones (útiles) sobre un grupo de personas, pero que deben usarse con precaución ya que habrá una amplia variación dentro del grupo y la generalización no se aplicará a todos los individuos.

Informe y evaluación

Se empieza por analizar la colección de fotografías que se han tomado, y de lo que han experimentado y lo que han visto:

- ¿Qué pasó? ¿Disfrutaste el ejercicio? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- ¿Qué es lo más sorprendente que descubriste?
- ¿Qué te llevo a escoger ese caso?
- ¿Qué ideas preconcebidas o estereotipos tenías sobre la persona que elegiste? ¿Qué influencia tuvieron estos en cómo hiciste la actividad y "elegiste ver"?
- ¿El ejercicio te permitió empatizar de alguna manera con la persona en riesgo de exclusión social? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- ¿Qué has aprendido sobre ti mismo?

Anima a debatir cuestiones más amplias:

- “Sé que no veo las cosas como son, las veo como soy”. ¿Qué efecto tienen nuestros estereotipos y creencias en la forma en que vemos el mundo que nos rodea?
- ¿De dónde obtenemos nuestra información sobre los grupos desfavorecidos y marginados?
- ¿Qué tan arriesgado es hacer suposiciones sobre alguien basándose en una generalización sobre los grupos en su conjunto?
- ¿Qué tan arriesgado es hacer generalizaciones sobre un grupo de personas basándose en uno o dos ejemplos?
- ¿Qué derechos humanos protegen específicamente los diferentes ejemplos de personas en situación de desamparo o en riesgo de exclusión social que identificaron los participantes?
- ¿Cómo se violan con mayor frecuencia los derechos de estas personas?
- ¿Qué tan fácil les resulta reclamar sus derechos?
- ¿Quién debería ser responsable de asegurarse de que no se violen sus derechos o de que puedan ejercerlos?

Recursos, referencias y disponibilidad: Más información

<https://www.coe.int/en/web/compass/change-your-glasses>

<https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>

TODOS IGUALES- TODOS DIFERENTES

<p>¿Qué?</p> <ul style="list-style-type: none">• Todos los seres humanos son universalmente iguales y específicamente diferentes. Se debe respetar la igualdad universal y las diferencias específicas.• Esta actividad es un cuestionario corto, lo suficientemente provocativo como para ser interesante en sí mismo, pero también la base para una discusión grupal efectiva. Abarca los siguientes derechos:• Igualdad y dignidad• La garantía a los derechos y libertades sin distinción de ningún tipo• El derecho a una nacionalidad	<p>Objetivos de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ampliar la comprensión sobre la universalidad de los derechos humanos.• Desarrollar habilidades para leer información de manera crítica e independiente.• Fomentar la conciencia del etnocentrismo y los prejuicios hacia sí mismos y hacia los demás, y desarrollar habilidades de aprendizaje intercultural.
--	--

¿Cómo utilizarla?

1. Esta actividad es una especie de prueba, pero el propósito no es ver quién lo hizo bien y quién lo hizo mal; es solo un punto de partida
2. Revise el folleto o las dos preguntas. Tómese 5 minutos para leer con atención.
3. Entonces tienes que decidir:

- A. La fuente del primer texto; ¿De qué libro o documento es un extracto?
 - B. ¿De qué país / región del mundo proviene el autor del segundo texto?
4. Piensa en las siguientes preguntas y contesta:
- A. ¿Por qué eligieron una respuesta y no otra?
 - B. ¿Qué dice el texto sobre los autores?
 - C. ¿Por qué los autores escribieron estos textos?
 - D. ¿Qué comentarios tienen sobre los textos?
5. Cuando haya terminado, responda la pregunta a) y encuentre las razones que llevaron a esa elección. Luego repita la ronda para las otras preguntas. Anote las respuestas en el portfolio.
6. Revela la identidad del autor, Said Al Andalusi (de España), y procede con el cuestionario y la evaluación.

Tiempo:

40 -90 minutos

Materiales:

- Repartir,
- bolígrafo o lápices,
- una hoja de papel grande (A3) o
- pizarra y rotulador

Preguntas:

¿Cuál es la Fuente del siguiente texto?¿De qué libro o documento se ha extraído?

“Todas las personas en la tierra del este al oeste, del norte al sur, constituyen un único grupo; (ellos) se diferencian en solo tres cosas: comportamiento, apariencia e idioma”

Elige una de las siguientes respuestas:

- La declaración de UNESCO sobre el racismo, 1958
- Heródoto “Cuaderno de viaje” 198 BCE
- Vedas, India, c.a. 3000 BCE
- Extracto de la campaña de juventud “Todos diferentes – Todos Iguales” del Consejo Europeo 1996
- Said Al-Andalusi, 1029 AD / 420 AH
- Marco Polo in Los Viajes de Marco Polo, 1300, CE
- Ninguna de las respuestas son correctas

De qué país/región del mundo proviene el autor del siguiente texto

“Aquellos que viven en el extremo norte (de Europa...) han sufrido por estar demasiado lejos del sol. Su aire es frío y sus cielos están nublados. Como resultado, su temperamento es frío y su comportamiento es grosero. En consecuencia, sus cuerpos se han hecho enormes, su color se ha vuelto blanco y se les ha estirado el pelo. Han perdido el interés por la comprensión y la agudeza de la percepción. Se han visto superados por la ignorancia y la pereza, e infectados por la fatiga y la estupidez.”

Choose one of the following answers:

- a. China
- b. Europa
- c. India
- d. África
- e. Persia

f. Ninguna de las anteriores

A. BASE TEÓRICA

Los extractos fueron tomados de un libro de un famoso erudito de Córdoba, Andalucía (en lo que hoy es España) que nació en 1029 d.C. / 420 d. C. Said Al-Andalusi fue un erudito muy conocido por su sabiduría y conocimiento. Para él, la civilización y la ciencia eran comparables a conocer el Sagrado Corán. No solo fue erudito en religión, sino que también se destacó en literatura árabe, medicina, matemáticas, astronomía y otras ciencias.

Cabe recordar que en esta época, la cuenca del Mediterráneo, y especialmente los Reinos Árabes a su alrededor, constituían -para el autor- el centro de la "civilización". El conocimiento no estaba muy avanzado en "el norte", como Said llama al norte de Europa, como lo fue en el mundo árabe Persia, China e India.

Tenga en cuenta que, según el grupo, es posible que deba brindar a los participantes información sobre cómo leer los textos de manera más crítica. Es posible que deba señalar que el segundo texto en realidad revela mucho sobre el autor, su apariencia y cultura, por ejemplo, que debe haber tenido el pelo rizado y la piel oscura. La lectura crítica implica no solo la comprensión, el contenido del texto, quién es el autor y por qué escribe lo que hace. Darse cuenta de esto es un paso importante para entender cómo leer todos los mensajes (historia, noticias, poemas, textos de canciones, etc.) y ser consciente de los valores que transmiten.

Una forma de presentar el tema del etnocentrismo es señalar a los participantes que Said, con su piel oscura y cabello rizado, proporciona una muy buena definición de "contrario", alguien a quien la mayoría de la gente en Europa no consideraría "normal". También es importante que, a través de la discusión, ayude a los participantes a comprender que las diferencias culturales no hacen que las personas sean "mejores" o "peores" que los demás. Debe señalar que es difícil no juzgar a los demás sin prejuicios porque

consideramos nuestra propia perspectiva cultural como “la norma”. Apreciar esto -nuestro propio etnocentrismo- es un paso fundamental para reconocerlo en los demás y poder comunicarse con éxito con personas de otras culturas.

Deje tiempo extra al final de la actividad para que tenga la flexibilidad de discutir más a fondo los problemas e ideas que se plantearon. Por ejemplo, es posible que desee realizar un análisis o una discusión sobre la enseñanza de la historia y cuánto o qué poco aprendemos en Europa sobre otras culturas.

Preguntas reflexivas: Autoevaluación y reflexión

Comience con una breve revisión de la actividad y luego, si cree que es el momento adecuado, pase a presentar las nociones de prejuicio y etnocentrismo.

Responde las siguientes preguntas:

- ¿Te sorprendió la respuesta?
- ¿Cómo tomó la gente sus elecciones individuales originales? ¿Se basaron en conjeturas? ¿Intuición? ¿O conocimiento real?
- ¿Las personas cambiaron de opinión sobre sus elecciones durante las discusiones en grupos pequeños? ¿Qué les hizo cambiar de opinión? ¿Presión de grupo? ¿Buenos argumentos?
- ¿Cómo defendió la gente sus elecciones en las discusiones? ¿Se apegaron a sus elecciones de manera tentativa o enérgica?
- ¿Por qué el autor describió a las personas del norte de la forma en que lo hizo?
- ¿Qué pistas nos da el segundo texto sobre el autor, sobre su apariencia y sobre su cultura?
- ¿Hasta qué punto es la opinión del autor el resultado de su propio punto de vista y prejuicio etnocéntrico? ¿O es justo decir que en ese

momento las culturas del norte de Europa eran menos "civilizadas" que su cultura?

- ¿Pueden los participantes pensar en ejemplos cuando escucharon o leyeron sobre otras personas a las que se dirigían de manera similar? ¿Cómo se sentiría ser considerado como una "raza" inferior?
- Cuando las personas no son valoradas por lo que son, ¿cuáles son las consecuencias que a menudo ocurren? ¿Pueden pensar en ejemplos históricos? ¿Y actuales?
- ¿Qué debemos hacer para contrarrestar los efectos del prejuicio? ¿Hay personas o grupos en las áreas o países de los participantes que también sean objeto de prejuicios? ¿Cuáles?
- La educación es una forma de combatir los prejuicios. ¿Qué más se debería hacer?

Recursos, referencias y disponibilidad:

<http://intergroupresources.com/rc/educationpackfirsted.pdf>

<https://www.coe.int/en/web/compass>

AUTORREFLEXIÓN / AUTOEVALUACIÓN PARA LOS PROFESIONALES

IEKEP

PERCIBIENDO MIS CAPACIDADES

¿Qué?

Una actividad de autoevaluación / autorreflexión para ayudar a los profesionales a evaluar y reflexionar sobre su capacidad.

Objetivos de aprendizaje:

- Reflexionar sobre las habilidades desarrolladas.
- Evaluar su desempeño como profesional.
- Adquirir autoconocimiento
- Planificación de los próximos pasos

¿Cómo utilizarlo?

Esta actividad se puede implementar tanto de forma individual como grupal.

La siguiente plantilla se dibuja en una pizarra, y los participantes pueden transferirla y completarla en papel o se les puede entregar impresa. Es importante captar el sentimiento general y la dinámica de los participantes después de cada sesión. Generar un informe de los objetivos alcanzados durante la sesión podría ser muy útil para la evaluación posterior.

Duración:

60 minutos

Materiales

- fotocopias de la siguiente plantilla,
- Bolígrafos
- Pizarra

A. BASE TEÓRICA

Carl Rogers coloca la autoevaluación al comienzo del proceso de aprendizaje. Por autoevaluación y autorreflexión nos referimos a un proceso que nos ayuda a llegar a descubrir nuestro potencial, a saber mejor dónde nos encontramos en este momento y qué tan lejos debemos llegar, cuánto esfuerzo debemos dedicar para el éxito también. como qué pasos debemos tomar al reflejar y darnos cuenta de nuestras propias fortalezas y debilidades para aclarar áreas de mejora. Es un proceso de reflexión permanente, autocontrol y auto-juicio que tiene que ver con aprender de nuestras experiencias, reflexionar sobre nuestro desempeño profesional y evaluar nuestras características personales en base a evidencias, estándares externos y criterios explícitos con el propósito de futuro. Mejoras en la calidad y el rendimiento (Nkem P. Nonyel, 2015).

La investigación considera que la autorreflexión juega un papel importante en el desarrollo del autoconcepto, mientras que, según Levy et al. (2006), las mejoras en el funcionamiento reflexivo pueden asociarse con mejoras en las autorrepresentaciones y un sentido del yo más integrado. Además, la investigación ha demostrado que la autoevaluación puede mejorar las habilidades de comunicación de uno y puede resultar en un cambio de comportamiento (McMillan J, Hearn J, 2008).

La autoevaluación implica la reflexión, la planificación, la actuación, la evaluación y el registro, y se cree que es de gran importancia para el

desarrollo profesional futuro y el aprendizaje permanente, ya que ayuda a generar la capacidad de uno mismo para ser autoevaluarse y obtener comprensión de sí mismo. De sus necesidades. Su importancia radica, entre otras cosas, en el hecho de que permite a las personas evaluar de forma independiente su propio progreso en lugar de depender del juicio de los demás.

B. PROCESO TÉCNICO

Paso 1(30 min): Cada profesional dibuja la plantilla. La idea aquí es empezar a llenar todas las celdas de la plantilla, pensando en su desempeño durante la sesión. Preguntas útiles que se pueden plantear:

¿Soy consciente de mi capacidad como profesional?

- ¿Soy consciente de mis virtudes y mis defectos?
- ¿Aprendo cosas nuevas por mí mismo?
- ¿Soy consciente de mis habilidades potenciales?
- ¿Me siento enriquecido y más fuerte?
- ¿Coopero de manera eficiente con mis socios?
- ¿Hay alguna habilidad en la que deba trabajar más?

Fortalezas	Debilidades
Pasos para mejorar	Dificultades

Todas las cuestiones mencionadas en la ficha deben discutirse y explicarse para que sean claras y comprensibles para los profesionales antes de que comiencen a autoevaluarse.

Paso 2 (30 min): Se recogen todas las fichas completadas y se presentan los elementos más poderosos (pensamientos comunes, comentarios importantes, etc.).

Preguntas para reflexionar:

N / A (las preguntas reflexivas son parte de todo el proceso; consulte el proceso de la herramienta)

Limitaciones:

Las personas con alguna discapacidad o las personas que tienen dificultades para completar la ficha por sí mismas deben recibir asistencia.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). The mechanisms of change in the treatment of borderline personality disorder with transference focused psychotherapy. [Google Scholar](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. [Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement](#). Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). Self-Assessment is Essential to Lifelong Learning. https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU

BOCETOS DE EVALUACIÓN

¿Qué?

Una actividad de autoevaluación / autorreflexión para ayudar a los profesionales a evaluar su capacidad.

Objetivos de aprendizaje:

- Reflexionar sobre las habilidades desarrolladas.
- Evaluar su desempeño como profesional.
- Adquirir autoconocimiento

¿Cómo utilizarlo?

Preferiblemente, esta actividad se implementará en grupos. Cada profesional implementa la actividad de forma individual y luego sigue una conversación con los demás miembros del grupo. Se deben dar instrucciones claras y se debe motivar, alentar y apoyar a los profesionales.

Duración:

60-90 minutos.

Materiales:

- folios
- bolígrafos
- subrayadores de colores,
- pizarra,
- pizarra blanca y bolígrafos,
- fotocopias de la maleta

A. BASE TEÓRICA

Carl Rogers coloca la autoevaluación al comienzo del proceso de aprendizaje. Por autoevaluación y autorreflexión nos referimos al proceso que nos ayuda a llegar a descubrir nuestro potencial, a saber mejor dónde nos encontramos en este momento y qué tan lejos debemos llegar, cuánto esfuerzo adicional necesitamos para tener éxito también. como qué pasos debemos tomar al reflejar y darnos cuenta de nuestras propias fortalezas y debilidades para aclarar áreas de mejora. Es un proceso de reflexión permanente, autocontrol y auto-juicio que tiene que ver con aprender de nuestras experiencias, reflexionar sobre nuestro desempeño profesional y evaluar nuestras características personales en base a evidencias, estándares externos y criterios explícitos con el propósito de futuro. Mejoras en la calidad y el rendimiento (Nkem P. Nonyel, 2015).

Los investigadores consideran que la autorreflexión juega un papel importante en el desarrollo del autoconcepto, mientras que, según Levy et al. (2006), las mejoras en el funcionamiento reflexivo pueden asociarse con mejoras en las autorrepresentaciones y un sentido del yo más integrado. Además, la investigación ha demostrado que la autoevaluación puede mejorar las habilidades de comunicación de uno y puede resultar en un cambio de comportamiento (McMillan J, Hearn J, 2008).

La autoevaluación implica la reflexión, la planificación, la actuación, la evaluación y el registro, y se cree que es de gran importancia para el desarrollo profesional futuro y el aprendizaje permanente, ya que desarrolla la capacidad de uno mismo para ser evaluador de sí mismo y obtener comprensión de sí mismo. Su importancia radica, entre otras cosas, en el hecho de que permite a las personas evaluar de forma independiente su propio progreso en lugar de depender del juicio de los demás.

B. PROCESO TÉCNICO

PASO 1

Se pide a los participantes que dibujen individualmente tres imágenes diferentes, cada una de las cuales representará lo siguiente:

- Lo que han aprendido hasta ahora durante su carrera profesional
- Qué características de sí mismos creen necesitan mejorar
- Qué pasos creen que deben tomar para aprender lo que creen que aún no han adquirido.

Necesitan usar su imaginación y dibujar lo que quieran.

PASO 2

Se crean tres categorías en un gran tablero, una por pregunta. Quien termina, coloca su boceto en la categoría adecuada. Una vez que todos han terminado, todos los profesionales echan un vistazo a todos los bocetos.

PASO 3

Sigue una conversación que incluye la autorreflexión. Ejemplo de preguntas para la reflexión:

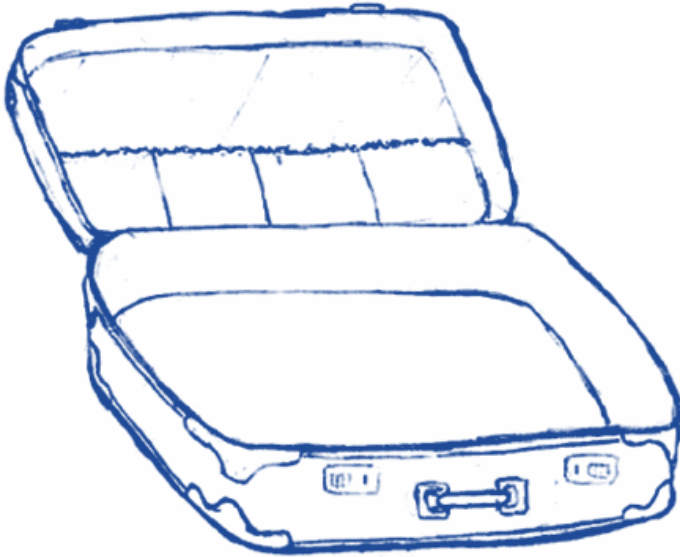
- ¿Cómo te sentiste? ¿Te resultó difícil esbozar sus pensamientos y sentimientos? Si es así, ¿por qué crees que sucedió esto? (Probablemente entenderían que una de las dificultades y desafíos básicos que tuvieron que enfrentar fue el hecho de que se les pidió que dibujaran problemas relacionados con su aprendizaje en lugar de escribir, lo que significa que tenían que “mirar más allá”).
- ¿Cuál de los tres te resultó más difícil de dibujar?
- ¿Notas similitudes o diferencias entre los bocetos?

PASO 4

Una vez finalizada la sesión, el presentador pide a los profesionales antes de partir que piensen y anoten qué llevarán consigo en su maleta (pensamientos, sentimientos, conocimientos, vivencias, etc) y qué dejarán atrás.

Preguntas reflexivas: N / A (las preguntas reflexivas son parte de todo el proceso; consulte el proceso de la herramienta)

Limitaciones: Las personas con discapacidad o las personas que tienen dificultades para implementar la actividad por su cuenta deben recibir asistencia y se deben encontrar formas alternativas de que realicen la actividad.



Recursos, referencias y disponibilidad:

Levy K. N., Clarkin J. F., Yeomans F. E., Scott L. N., Wasserman R. H., Kernberg O. F. (2006). Los mecanismos de cambio en el tratamiento del trastorno límite de la personalidad con psicoterapia centrada en la transferencia. [Google Scholar](#)

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20239>

McMillan J, Hearn J. [Student self-assessment: the key to stronger student motivation and higher achievement](#). Educational Horizons 2008: 40-49.

Nkem P. Nonyel, Pharm.D. (2015). La autoevaluación es esencial para el aprendizaje permanente.https://edtheory.blogspot.com/2015/06/self-assessment-is-essential-to.html?fbclid=IwAR2JzoHailQyrcMExoa0piTxwXJ06eOf_agd6OMwxcts5qan_QkaU0807jU

COMUNICACIÓN

Centro San Viator

COMUNICACIÓN DINÁMICA: EL SEMÁFORO

¿Qué?

Mantener una adecuada comunicación entre el trabajador social y / o consejero y los jóvenes es fundamental para contribuir al desarrollo académico de los jóvenes. La comunicación en el aula es fundamental para reforzar el proceso de aprendizaje y obtener de los jóvenes la información necesaria para poder incidir en la consecución de sus objetivos formativos.

Esta dinámica puede ayudar a identificar cuáles son los factores que determinan la calidad de la comunicación en el aula y que pueden contribuir a mejorar las metodologías utilizadas en ella.

Learning objectives:

1. Visibilizar los factores que obstaculizan o facilitan la comunicación.
2. Obtener herramientas para mejorar la comunicación con los demás.
3. Facilitar la búsqueda de expresiones verbales y no verbales que mejoren la comunicación.

¿Cómo utilizarlo?

Duración:

1 hora aproximadamente

Materiales: hojas en blanco, bolígrafos y tres círculos de papel: uno rojo, uno Amarillo y uno verde.

A. BASE TEÓRICA

La competencia comunicativa se define como el conjunto de habilidades y habilidades puestas en práctica que posibilita una participación adecuada en situaciones comunicativas específicas, como las que son propiamente educativas o las que envuelven o fundamentan los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus contextos e instituciones.

Las habilidades y competencias comunicativas en clase se concretan en las diferentes habilidades comunicativas que los trabajadores sociales y / o orientadores deben articular durante la clase y la forma en la que consiguen por medio de ellas conectar o no con los jóvenes, que se muestran cada vez más como un grupo heterogéneo y diverso tanto en el ámbito social como el cultural. Estas habilidades pasan tanto por recursos lingüísticos como por otro tipo de habilidades comunicativas, entre las que se encuentran, por ejemplo, las no verbales, que marcan las posibilidades de interacción y empatía en el desempeño de su función docente. Algunas de ellas serían: utilizar diferentes modalidades de preguntas, utilizar la crítica y elogios de forma productiva y utilizar un lenguaje comprensible en las presentaciones de clase.

B. PROCESO TÉCNICO

El coordinador debe dibujar en una pizarra un gran semáforo en el que se distingan los tres colores: rojo - modelo lineal de comunicación, ámbar - modelo interactivo y verde - modelo transaccional. Explique al grupo de docentes que el dibujo representa el semáforo de comunicación que fluye en el grupo donde el verde es el máximo nivel de comunicación y el rojo es el mínimo.

Para realizar la actividad, el grupo grande debe dividirse en tres subgrupos. Para realizar esta acción, recomendamos utilizar una técnica que facilite la agrupación.

Deben crearse tres islas en la habitación; cada isla corresponde a un color del semáforo. El grupo que se encuentra en la isla roja deberá anotar los factores de comportamiento y las actitudes que obstaculizan la comunicación en el aula.

Quienes ocupan la isla verde deben anotar aquellos factores que favorecen la comunicación eficiente y, finalmente, los de la isla amarilla, deben enumerar los factores que no existen en el grupo, pero que podrían favorecer una mejora de los trabajadores sociales y / o una las habilidades de comunicación del orientador/a.

Después de 15 minutos, los equipos deben rotar de isla en isla, de rojo a amarillo, de amarillo a verde y de verde a rojo. El ejercicio se repite hasta que todos los grupos hayan pasado por todas las islas.

En la exposición grupal se deben discutir los factores detectados en cada isla. Como primer análisis, se pueden tomar impresiones de la cantidad de factores detectados en cada color.

Es importante que el grupo llegue a un consenso sobre los factores que obstruyen la comunicación. También es muy bueno resaltar y reafirmar los comportamientos y actitudes que favorecen la comunicación efectiva en el aula.

Lugar:

Un aula grande con suficientes sillas.

Limitaciones:

Es importante garantizar la accesibilidad de la habitación para personas con discapacidad física. De la misma forma, nos aseguraremos de ofrecer a los participantes la ayuda que sea necesaria para participar en la dinámica.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Este enlace explica brevemente los modelos lineales, interactivos y transaccionales y el texto se puede utilizar en la sección de antecedentes teóricos y el enlace en la sección de recursos.

<http://thecommunicationprocess.com/models-of-communication/>

5 consejos para mejorar la comunicación entre trabajadores sociales y / o consejeros y jóvenes:

<https://thriveglobal.com/stories/5-tips-to-improve-communication-between-teacher-students/>

Comunicación, enseñanza y aprendizaje:

<http://unesco.mil-for-teachers.unaoc.org/modules/module-9/unit-1/>

Glosario:

Habilidades de comunicación: Las habilidades de comunicación son habilidades que usa al dar y recibir diferentes tipos de información. Algunos ejemplos incluyen comunicar ideas, sentimientos o lo que sucede a su alrededor. Las habilidades de comunicación implican escuchar, hablar, observar y sentir empatía.

Comunicación verbal: La comunicación verbal es el tipo de comunicación en el que se utilizan signos lingüísticos en el mensaje. Los signos son en su mayoría arbitrarios y / o convencionales, ya que expresan lo que se transmite y además son lineales; cada símbolo va uno tras otro

Comunicación no-verbal: La comunicación no verbal es la transferencia de información mediante el uso del lenguaje corporal, incluido el contacto visual, expresiones faciales, gestos y más.

DINÁMICA DE LOS AXIOMAS DE WATZLAWICK

¿Qué?

- Según Watzlawick, hay cinco axiomas en su teoría de la comunicación humana. Se consideran axiomas porque su cumplimiento es infalible; en otras palabras, reflejan condiciones fácticas en la comunicación humana, que nunca están ausentes.

Generar un diálogo entre los jóvenes puede ser un desafío pero fundamental de la enseñanza. La comunicación eficaz puede ayudar a construir y fomentar un entorno de aprendizaje seguro en el que los jóvenes puedan prosperar, prosperar y aprender.

Objetivos de aprendizaje:

1. Reflect on the propositions that are present in the communication
2. Explore and work on the five axioms of communication
3. Reflect on what has not been said and how it operates in relationships and groups
4. Experience non-verbal communication.

¿Cómo utilizarlo?

Duración

60 minutos aproximadamente. Sesión de sensibilización para que el profesorado comprenda este concepto.

Materiales:

Videoclips y recursos adaptados para el profesorado. Sin embargo, si el profesorado opta por utilizar esto como una sesión adicional de la FP, necesitará folios en blanco y un bolígrafo para cada participante.

A. BASE TEÓRICA

Según Paul Watzlawick, hay cinco axiomas en su teoría de la comunicación humana. Se considera axioma porque su cumplimiento es infalible; en otras palabras, reflejan condiciones fácticas en la comunicación humana, que nunca están ausentes. En otras palabras: el cumplimiento de estos axiomas no puede, lógicamente, no verificarse.

Los cinco axiomas de Watzlawick son:

1. Es imposible no comunicarse

Todo comportamiento es una forma de comunicación. Dado que no existe una forma contraria al comportamiento ("no comportamiento" o "anti-comportamiento"), tampoco hay "no comunicación".

2. Toda comunicación tiene un nivel de contenido y un nivel de relación, de tal manera que esta última clasifica a la primera, y es, por tanto, una metacomunicación.

Esto significa que toda comunicación tiene, además del significado de las palabras, más información sobre cómo el hablante quiere ser entendido y ser entendido, así como también cómo la persona receptora va a entender el mensaje; y cómo ve el primero su relación con el destinatario de la información.

3. La naturaleza de una relación depende de la gradación que los participantes hagan de las secuencias comunicacionales entre ellos.

Tanto el emisor como el receptor de la comunicación estructuran el flujo de la comunicación de diferentes formas y, así, interpretan su propio

comportamiento como una mera reacción al del otro. Cada uno cree que el comportamiento del otro es "la" causa de su propio comportamiento, cuando lo cierto es que la comunicación humana no se puede reducir a un simple juego de causa y efecto, sino que es un proceso cíclico, en el que cada parte contribuye a la continuidad (o expansión o modulación) del intercambio.

4. La comunicación humana involucra dos modalidades: digital y analógica

La comunicación no implica simplemente palabras habladas (comunicación digital: lo que se dice); La comunicación no verbal (o comunicación analógica: cómo decirlo) también es importante.

5. Los intercambios de comunicación pueden ser simétricos y complementarios

Dependiendo de si la relación de las personas comunicantes se basa en intercambios igualitarios, es decir, tienden a igualar su comportamiento recíproco (por ejemplo: el grupo A critica fuertemente al grupo B, el grupo B critica fuertemente al grupo A); o si se basa en intercambios aditivos, es decir, donde uno y otro se complementan produciendo un acoplamiento recíproco de la relación (ej. A se comporta de forma dominante, B sigue este comportamiento). Una relación complementaria es la que presenta un tipo de autoridad (padre-hijo, trabajador social y / o orientador-jóvenes) y la simétrica es la que aparece en seres de igualdad de condiciones (hermanos, amigos, cónyuge, etc.)

La importancia de establecer una buena comunicación a una edad temprana es fundamental para el desarrollo y el aprendizaje futuro de un niño. Las habilidades de comunicación que los jóvenes aprenden en la escuela son totalmente transferibles y esenciales en todos los aspectos de la vida. Además, se ha demostrado que las relaciones de apoyo entre trabajador social y / o consejero-jóvenes tienen un impacto positivo en la participación en clase, el compromiso y, en última instancia, en los logros de los jóvenes.

La comunicación se puede describir como el proceso en el que las personas intercambian pensamientos o ideas entre sí. Los beneficios de fomentar tales relaciones permiten a los jóvenes discutir libremente pensamientos e ideas y

crea un entorno abierto en el que se pueden hacer preguntas sin riesgo de ser juzgados o humillados.

La mala comunicación es la principal razón por la que los jóvenes carecen de motivación, tienen un mal desempeño escolar y, en consecuencia, recurren al abandono escolar. Según muchos estudios, el éxito de los jóvenes está directamente relacionado con la comunicación efectiva de su trabajador social y / o orientador. El fomento de este tipo de entorno de enseñanza interactivo y atractivo exige una comunicación regular y eficaz.

B. PROCESO TÉCNICO

Cuando se trabaja con el profesorado, esta es una sesión de lectura y observación, sin embargo, cuando se trabaja con el alumnado, el coordinador o el orientador creará 5 equipos para que cada uno trabaje y elabore uno de los cinco axiomas. A cada grupo se le dará unos 45 minutos para hablar sobre el axioma y luego representar una escena.

Al final de la dramatización, el grupo debe comunicar el axioma al resto, qué elaboración hicieron al respecto y cómo lo representaron. En este momento no debe abrirse ningún debate.

Una vez que todos los grupos hayan realizado la dramatización, se abrirá un espacio de reflexión para profundizar en los conceptos de cada axioma. ¿Cuál de todos se repitió más? ¿Por qué?

Cite cada axioma nuevamente y consúltelo (a todo el grupo, no solo al equipo que lo desarrolló). ¿Qué entendiste sobre este axioma? Ahora que lo conoces, ¿suele suceder a diario en tus clases con los jóvenes?

Lugar:

Amplio espacio en el que el profesorado / participantes pueden trabajar en subgrupos.

Limitaciones:

Es importante garantizar la accesibilidad de la habitación para personas con discapacidad física. De la misma forma, nos aseguraremos de ofrecer al profesorado/ los participantes la ayuda que sea necesaria para participar en la dinámica.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Cómo mejorar tus metodologías de enseñanza

[:https://www.youtube.com/watch?v=kvltxkyxioa](https://www.youtube.com/watch?v=kvltxkyxioa)

El poder de la comunicación no verbal

[:https://www.youtube.com/watch?v=nssxfzzyvhy&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=nssxfzzyvhy&feature=youtu.be)

Primer axioma de Watzlawick: exponamos un caso:

<https://www.youtube.com/watch?v=c98avcdagag>

Estrategias de comunicación :

<https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/communication-strategies-illustration-of-practice>

Glosario:

Escucha activa: demostrable consiste en una forma de comunicación que muestra al hablante que el oyente le ha entendido. Existen varios niveles de escucha que se pueden utilizar en función del nivel de comprensión que se alcance en cada caso.

Axioma: En matemáticas o lógica, un axioma es una regla indemostrable o primer principio aceptado como verdadero porque es evidente por sí mismo o particularmente útil. “Nada puede ser y no ser al mismo tiempo y en el mismo sentido” es un ejemplo de axioma.

Empatía: la capacidad de percibir, compartir o inferir los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como similar, es decir, como un individuo similar con mente propia.

Autoconocimiento: el conocimiento de uno mismo, este se utiliza en numerosos textos de psicología, especialmente en psicología evolutiva. Es la capacidad de introspección y la habilidad de reconocerse a sí mismo como un individuo, diferenciándose de su entorno y de otros individuos.

PROCESO DE ASESORAMIENTO

BAG KJS, YES Forum

PLAN DE APOYO INDIVIDUAL

¿Qué?

En el trabajo de asesoramiento de los jóvenes en riesgo de exclusión social en la transición de la escuela a la formación profesional / trabajo, la planificación de un plan de apoyo es un elemento esencial para el apoyo específico de los jóvenes. La formación individual y el estado de desarrollo de los participantes, las actividades de mediación en curso, así como la planificación, el seguimiento, la evaluación y el control del proceso de formación y desarrollo deben documentarse y revisarse continuamente en la planificación de un plan de apoyo.

Objetivos de aprendizaje

- ¿Cómo practicar la planificación de apoyo estructurado?
- Contenido de un plan de apoyo
- El valor añadido de la evaluación
- Contenidos específicos de los planes de apoyo transitorio
- Criterios de calidad

¿Cómo utilizarlo?

En el trabajo de consulta con jóvenes en riesgo de exclusión social, el vínculo laboral juega inicialmente un papel muy decisivo. Vemos esto como la base para la planificación de **un plan de** apoyo exitoso. Después de conocerse, la situación inicial actual se discute en consultas individuales. Como resultado,

los objetivos y las medidas necesarias se definen en pequeños pasos. Los objetivos y medidas se evalúan, actualizan y, si es necesario, se ajustan periódicamente.

Duración:

0,5-1 hora por cada sesión de orientación.

Materiales:

- Plantilla de evaluación, plan de soporte impreso

A. BASE TEÓRICA:

Se deben observar los siguientes principios rectores al implementar la planificación de apoyo con los jóvenes. La Agencia Europea para la Educación para Necesidades Especiales y la Educación Integrada los ha formulado para la planificación de la transición (de la escuela al trabajo) y también se recomiendan en este punto (Agencia Europea, 2006, p. 30):

- Los jóvenes deben participar activamente en la elaboración del plan de transición.
- Verificar si otras personas, p. Ej. La familia debe estar incluida
- ¿Se incluirán otros socios / expertos / organizaciones del sistema de apoyo social?
- La planificación debe reaccionar con flexibilidad a los valores y experiencias modificados.

Esto también aborda las funciones de los planes de apoyo que idealmente pueden cumplir. Además del aspecto legal, los planes de apoyo a los jóvenes tienen una función de orientación: ¿Cómo será mi futuro próximo de cara a mi formación profesional? La retroalimentación sobre el progreso del aprendizaje y el logro de metas, la adquisición de habilidades también se brinda a los jóvenes mediante los planes de apoyo.

En la literatura, se dan numerosas recomendaciones sobre la forma y el contenido de los planes de apoyo. Por lo general, constan de una portada y el plan de apoyo real (a menudo como una tabla; consulte el apéndice).

Otras categorías importantes que deben mencionarse:

- áreas de apoyo / desarrollo
- metas de apoyo
- medidas de apoyo
- posibilidad de evaluación
- fecha de actualización
- contratos de producción
- socios

Criterio de calidad:

Para que el plan sea una herramienta eficaz, debe haber tantos criterios de calidad como sea posible:

- Corrección técnica y fáctica
- Versatilidad: Un plan de apoyo es versátil si no solo participan varias personas (jóvenes, familia, escuela, otros socios de cooperación), sino que también se formulan metas en diferentes áreas.
- La flexibilidad se muestra en la evaluación continua y la adaptación del plan a las circunstancias actuales.
- Establecimiento de limitaciones y prioridades: un plan de apoyo debe cubrir un máximo de tres prioridades de apoyo (áreas de apoyo). Esto es necesario para que no haya una demanda excesiva.
- Comunicabilidad: un plan de apoyo se caracteriza por la comunicabilidad si todas las partes involucradas lo entienden.
- Coordinación individual

- Economizar la preparación, implementación y actualización: La economización se puede lograr utilizando el plan de apoyo de manera limitada y flexible. La creación cooperativa y la inclusión de los jóvenes y sus familias también pueden contribuir a economizar el proceso al distribuir las medidas de apoyo entre varias personas.
- Referencia al mundo del trabajo y el mundo circundante, el mercado laboral y los requisitos de la práctica. Las habilidades para cuidar de su propia vida y la independencia de los jóvenes también deben tenerse en cuenta al planificar la transición.
- Compromiso: Esto se logra cuando los involucrados se “comprometen” con el plan de transición con su firma, demuestran que se deben alcanzar las metas formuladas y se deben implementar las medidas.
- Documentación: Siempre se debe poner por escrito un plan de apoyo.
- Evaluación: Todo plan de apoyo debe evaluarse para verificar el progreso del aprendizaje. Entonces, si el joven nota su progreso, entonces la autoeficacia también aumenta y la efectividad puede incrementarse aún más.

SeeMelzer (2010 y 2014)

B. PROCESO TÉCNICO

- Evaluación, autoevaluación de los jóvenes
- Definir los objetivos, competencias que se deben trabajar.
- Acuerdo de las medidas apropiadas
- Determinarla línea temporal
- Control / seguimiento de objetivos

Preguntas de reflexion:

- ¿Están los jóvenes involucrados en la formulación de objetivos?

- ¿La formulación de objetivos se basa en un mayor desarrollo de fortalezas?
- ¿Se han identificado y nombrado socios potenciales?
- ¿Son viables los horarios y los plazos?

Limitaciones:

- Los jóvenes no están preparados para generar procesos de desarrollo por sí mismos.
- El asesoramiento no se realiza de forma voluntaria.

Recursos, referencias y disponibilidad:

European Agency for Special Needs Education and Inclusive Education (2006).
Individuelle

Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf. Middelfart:
https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_de.pdf

Melzer, C. (2014). Förderplanung. In U. Heimlich, R. Stein & F. Wember (Hrsg.),

Handlexikon Lernschwierigkeiten und Verhaltensstörungen (S. 125-128).
Stuttgart: Kohlhammer.

Fecha:

1. Información básica–Alumno/a

Name			
Date of birth			
Address			
Phone		Mobile	
E-Mail			
Occupation			
Training company			
Start		Planned Ending	

	Muy bien	Bien	Normal	Básico	Ninguno
NIVEL BÁSICO DE IDIOMAS					
(Idioma del país anfitrión)					
Lengua materna					
Otros idiomas					
COMPETENCIAS ESCOLARES BÁSICAS					
Habilidad para leer					
Habilidad para escribir					
Habilidad para hablar					
Conocimiento empresariales					
Matemáticas					
COMPETENCIAS BÁSICAS					
Capacidad de permanencia/Perseverancia					
Capacidad crítica					
Motivación					

Autoevaluación					
Diligencia					
Sentido de la responsabilidad					
Fiabilidad					
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS					
Habilidad de aprendizaje					
competencias sobre medios de comunicación					
Habilidad para resolver problemas					
Autosuficiencia					
HABILIDADES SOCIALES					
Trabajarenequipo					
Habilidades de comunicación					
Resolución de conflictos					
Comportamientoadecuado					
CONDUCTA EN EL ENTORNO LABORAL					
Voluntad de trabajar					
Resultado de trabajo					
Perseverancia					
Habilidad de concentración					
Voluntad de aprender					
COMPETENCIAS PROFESIONALES					

2. PRIORIDADES DE INTERVENCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL
<ul style="list-style-type: none"> • •

OBJETIVOS ESPECÍFICOS					
COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS	SER ALCANZADO HASTA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	ESTADÍO DEL OBJETIVO	PERSONA RESPONSABLE
Nivel de idioma general					
Competencias escolares básicas					
Competencias Básicas					
Competencias Metodológicas					
Competencias Sociales					
Actitud ante el trabajo					
Competencias profesionales					

3. Plazos relevantes para el Plan de Apoyo

FECHA	DESCRIPCIÓN BREVE	DESCRIPCIÓN	INTERPRETADO POR

4. 4. Medidas previstas y recomendaciones

Objetivo formativo o admisión laboral:	Se espera que se logre	Más bien improbable	Se espera que no se logre
Recomendaciones			

Fecha:

Firma del alumno/a:

Fecha:

Firma del profesional:

VALORACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS NO FORMALES

¿Qué?

El reconocimiento y la evaluación de las competencias adquiridas de forma no formal de los jóvenes es importante para su integración social profesional y asociada. Los jóvenes desfavorecidos, en particular, suelen tener pocos o ningún certificado de competencias formales. Por lo tanto, la prueba de habilidades no formales es de particular importancia para ellos.

Objetivos de aprendizaje:

- Información y asesoramiento para jóvenes
- Determinación y descripción de competencias no formales
- Evaluación y reconocimiento de estas competencias

¿Cómo utilizarlo?

Los jóvenes en riesgo de exclusión social a menudo tienen problemas para encontrar un puesto de aprendizaje o un trabajo durante la transición de la escuela al trabajo porque no tienen informes escolares o solo tienen informes deficientes. Sin embargo, muchos de ellos han adquirido competencias no formales que son igualmente importantes para el avance profesional. Pueden provenir del ámbito profesional como, por ejemplo, una licencia de montacargas o una licencia de conducir, del área social (por ejemplo, trabajo juvenil voluntario / gestión de grupos), del área técnica (conocimientos de TI) o del área internacional (experiencia internacional, habilidades con el lenguaje extranjero). Cuando todas estas competencias han sido encuestadas y descritas, mejoran las oportunidades de formación profesional y empleo.

Duración:

- 1 o 2 citas de consulta con especialistas capacitados para identificar y describir habilidades no formales

- 1 cita con un organismo competente para el reconocimiento de competencias
- Idealmente, otra cita para la certificación (certificación formal) de las competencias

Materiales:

Se pueden utilizar diferentes métodos para recopilar conocimientos y habilidades no formales, p. Ej. Evaluación de competencias, perfil de competencias (por ejemplo: *Talent Kompass* NRW)

- *Profil PASS*; www.profilpass-fuer-junge-menschen.de
- Prueba de motor artesanal, p. Ej. HAMET

DIA-TRAIN - Unidad de diagnóstico y formación para jóvenes en transición de la escuela al trabajo

Lista de competencias No-Formales

- **COMUNICACIÓN:** incluye comunicación escrita, verbal y no verbal. Es la habilidad de hablar / escribir / comportarse apropiadamente con la persona con quien uno quiere comunicarse.
- **HABLAR EN PÚBLICO:** capacidad de hablar con claridad y presentar información de manera eficaz.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** capacidad para trabajar con otros (compartiendo responsabilidades, comunicándose eficazmente, delegando actividades) para alcanzar un objetivo común.
- **GESTIÓN DEL TIEMPO:** poder realizar las tareas en un plazo determinado y ser puntual.
- **LIDERAZGO:** aunque la persona no se encuentre en un puesto directivo, es importante ser proactivo, ser capaz de establecer metas, tomar decisiones y priorizar actividades.

- **FLEXIBILIDAD:** es la capacidad de estar dispuesto a cambiar, ser capaz de comprender diferentes perspectivas y ajustar el flujo de trabajo a medida que cambian las necesidades.
- **HABILIDADES PERSONALES:** engloba las habilidades que permiten a los empleados interactuar bien con otros en el lugar de trabajo, como el pensamiento creativo, la inteligencia emocional y el conocimiento de los límites.
- **APRENDIZAJE (APRENDER A APRENDER):** como el conocimiento de hoy se vuelve obsoleto tan rápidamente, uno tiene que estar siempre preparado y dispuesto a aprender cosas nuevas como lo exige el trabajo.
- **RESILIENCIA:** capacidad para superar obstáculos y fracasos, manteniéndose enfocado en los objetivos a largo plazo.
- **AGILIDAD:** para poder responder en consecuencia a las necesidades en el lugar de trabajo.
- **COLABORACIÓN:** capacidad para colaborar, compartir conocimientos y contribuir al equipo.
- **EMPATÍA:** capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de otra persona, al comprender sus emociones y reacciones.
- **CREATIVIDAD:** poder mirar más allá del presente e imaginar posibilidades futuras.
- **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** ser capaz de superar desafíos por sí mismos / miembros efectivos de un grupo.
- **NEGOCIACIÓN:** para poder alcanzar metas mientras se construyen relaciones.
- **HABILIDAD LINGÜÍSTICA E INTERCULTURAL:** adaptarse a colegas y socios comerciales de otros países y culturas durante las capacitaciones y el trabajo.

- **HABILIDADES DE TI Y MEDIOS:** utilizar las tecnologías de la información y la comunicación con fines de capacitación, especialmente en tiempos de la pandemia COVID-19, cuando el contacto en persona es limitado.

A. BASE TEÓRICA

La educación formal incluye (al menos en Alemania) solo los certificados finales de la escuela general y la universidad, así como los certificados finales de la formación profesional y la educación superior. Todas las demás habilidades adquiridas, y con mucho la mayoría de ellas se adquieren a lo largo de la vida, son habilidades no formales e informales. Sin embargo, los conocimientos y habilidades a menudo no son visibles y, por lo tanto, no se pueden utilizar, p. Ej. para la formación profesional y el empleo.

Es por eso que se deben encontrar y aplicar procedimientos para recopilar y describir estas competencias. En un paso más, al igual que las competencias formales, se pueden clasificar en el marco nacional de cualificaciones. Con el marco de referencia “Marco europeo de cualificaciones” (MEC), esto facilita la comparabilidad en toda Europa.

Al determinar las competencias no formales, partimos de un concepto amplio de educación, que incluye la impartición y adquisición de conocimientos y habilidades, competencias y valores personales y sociales.

B. PROCESO TÉCNICO

El reconocimiento y la evaluación de las competencias adquiridas de forma no formal se realiza en los siguientes pasos:

- a) Información y asesoramiento (sobre competencias no formales)
- b) Determinación e identificación de las competencias no formales (evaluación de competencias)
- c) Documentación y evaluación de las competencias no formales (mediante autoevaluación y evaluación externa)
- d) Validación y certificación de las competencias no formales (confirmación por un organismo / autoridad competente)

Preguntas reflexivas:

- ¿Qué personas o instituciones pueden determinar y describir las competencias adquiridas de forma no formal?
- ¿Qué institución (autoridad) está autorizada para certificar la adquisición de competencias adquiridas no formalmente (es decir, para emitir un certificado o un certificado válido)?
- ¿Según qué normas o directrices se pueden clasificar las competencias adquiridas, y en qué nivel, en el marco nacional de cualificaciones respectivo?

Limitaciones:

No existen personas o instituciones adecuadas ni medios disponibles para reconocer y evaluar las competencias adquiridas de manera no formal.

Recursos, referencias y disponibilidad:

Las habilidades principales que necesitan los profesionales para alcanzar el éxito en el lugar de trabajo

<https://www.thebalancecareers.com/top-skills-every-professional-needs-to-have-4150386>

Las 12 habilidades más importantes que necesita para tener éxito en el trabajo

<https://www.forbes.com/sites/nataliapeart/2019/09/10/the-12-most-important-skills-you-need-to-succeed-at-work/?sh=174e2e51c6ab>

Las 20 habilidades principales que necesita para desarrollar su Carrera

http://mystarjob.com/articles/story.aspx?file=/2013/6/22/mystarjob_career_guide/13226186&sec=mystarjob_caree

En Alemania ya existen algunos procedimientos para evaluar y reconocer las habilidades adquiridas de manera no formal, p. Ej. "Valikom - Validierung informellerwerbener Kompetenzen in der Berufsbildung"

<https://www.bmbf.de/de/validierung-informell-erworbener-kompetenzen-in-der-berufsbildung-valikom-11806.html>

Recursos similares en el País Vasco para evaluar y reconocer las habilidades adquiridas de manera no formal:

<https://www.lanbide.euskadi.eus/formacion-lanbide/-/informacion/reconocimiento-de-la-experiencia/>

Como parte de la actividad de la OCDE "Reconocimiento del aprendizaje no formal e informal", un informe del Ministerio Federal de Educación (BMBF) está disponible en Alemania:

www.OECD.ORG/Germany/41679629.pdf

El Trabajo Social de la Juventud Católica en Alemania, junto con otros socios, ha publicado un documento temático clave sobre el reconocimiento de las habilidades adquiridas de manera no formal e informal de los jóvenes: Rita Bergstein et al .: KompetenzenjungerMenschenanerkennen - den Berufseinstiegsförndern (Reconocimiento de las habilidades de los jóvenes - promover el ingreso a una carrera), Berlín 2016

www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/Eckpunktepapier_Juni_2016_final.pdf

La Fundación Bertelsmann ha desarrollado un procedimiento para determinar las competencias profesionales: "Myskills - beruflicheKompetenzenerkennen" www.myskills.de

Existen "Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal" (2018):

www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8610

Glosario:

Según las definiciones de la OCDE:

- Aprendizaje formal: aprendizaje que tiene lugar en un contexto organizado y estructurado (por ejemplo, escuela, formación profesional)
- Aprendizaje no formal: el aprendizaje como una actividad planificada que tiene lugar fuera de los principales sistemas de educación o formación, p. Ej. también en el trabajo (social) juvenil / asistencia profesional para jóvenes
- Aprendizaje informal: tiene lugar en la vida cotidiana, en el trabajo, en la familia o en el tiempo libre y, por lo tanto, no siempre se pretende

Referencia IO :	IO2
Líder IO:	P2: Centro San Viator
Título del proyecto:	The Employable Youth: It Works!
Acronimo del Proyecto:	It Works!
Número del Proyecto:	2019-1-DE02-KA202-006136

Imprimir

Texto:

Introducción: Centro San Viator

Trabajando con un grupo: The Inclusion Network

Competencias para profesionales: Piteåkommun

Técnicas de integración: NevoParudimos

Autorreflexión / Autoevaluación: IEKEP

Comunicación: Centro San Viator

Proceso de orientación: BAG KJS and YES Forum

Coedición y diseño: YES Forum

Se accedió a todos los enlaces el 17.08.2021



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.