



ip4j



Toolkit - para la orientación y guía profesional



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

Resultado intelectual 1

TOOLKIT

para la orientación y guía profesional



**Cofinanciado por
la Unión Europea**



IP4J es un proyecto financiado por la Comisión Europea en el marco del programa "Erasmus+".

Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

¿Qué es?

Un juego de herramientas dedicado para una orientación y guía más eficaces para las personas menos cualificadas y los inmigrantes y que ayuda a identificar las cualificaciones útiles y a seleccionar los mejores itinerarios profesionales de cada persona en función de las necesidades del mercado y del empleo.

Este juego de herramientas es un recurso educativo abierto y gratuito integrado con vídeos, enlaces de sitios web y herramientas.

Describe un nuevo enfoque relacionado con la creatividad que se usa para apoyar a los educadores en la mejora de la orientación y guía profesionales dedicadas a personas poco cualificadas e inmigrantes.

Para empezar, es necesario facilitar y desbloquear las competencias de los formadores “open mind” que se utilizarán para ayudar y apoyar a las personas poco cualificadas y a los inmigrantes a identificar y seleccionar un mejor itinerario profesional **para cada persona**.

El juego de herramientas estará disponible en 6 idiomas diferentes: inglés y todas las lenguas nacionales de todos los socios.

Constará de 4 capítulos:

1. Prácticas de orientación y guía profesional en Europa.
2. Orientación profesional con creatividad, metodología de resolución creativa de problemas y los bloques LEGO®
3. Metodología de orientación profesional para inmigrantes y trabajadores poco cualificados (enfoque, dificultades y gestión).
4. Cómo diseñar y usar la metodología con consejos prácticos y las sugerencias de implementación

El juego de herramientas estará disponible como un recurso educativo abierto a través de:

- PDF interactivo (contendrá algunos hipervínculos a sitios web relevantes, otras páginas en el documento y vídeos) disponible en 6 diferentes lenguas nacionales (inglés y todas las lenguas nacionales de los socios).
- En formato digital publicado en la Plataforma ISSUU (una plataforma mundial en línea que permite a cualquiera compartir contenido digital con 100 millones de visitantes únicos al mes).
- En la aplicación para teléfonos móviles.

Sobre el proyecto

Somos cinco organizaciones asociadas de toda Europa: Alemania, Italia, Islandia, Rumanía y España.

Nuestro objetivo es proporcionarles, a los formadores o educadores, las herramientas adecuadas para crear el entorno correcto para que sus estudiantes prosperen en el aula, pero lo que es más importante, en el mercado laboral, tras completar sus clases.

Los resultados del proyecto serán publicados como REA (recursos educativos abiertos) en seis lenguas nacionales europeas diferentes con beneficios evidentes en término de difusión y explotación de los resultados del proyecto.

Cómo va a suceder:

- Un juego de herramientas dedicado a la orientación y guía de los trabajadores poco cualificados e inmigrantes para identificar las habilidades útiles y seleccionar los mejores itinerarios profesionales de cada individuo en función de las necesidades reales del mercado y el empleo.
- Folletos interactivos concebidos como recursos educativos abiertos sobre las verdaderas necesidades del mercado como ayuda en cocina, jardinería y cuidado del paisaje, servicios de limpieza, artesanía y productos artísticos.
- Vídeos tutoriales con instrucciones claras y detalladas en un canal de proyectos de Youtube.
- Una aplicación para los dispositivos Android que permite el acceso de los materiales de formación y para los alumnos que **aprendan a través del móvil**.
- Una red de expertos con un nuevo perfil limitado al personal de los socios del proyecto como «Formador Europeo Innovador y Práctico para personas poco cualificadas e inmigrantes» reconocido en los sistemas ECVET y EUROPASS.

Índice

¿Qué es?	2
Sobre el proyecto	3
CAPÍTULO 1 – Prácticas de orientación y guía profesional en Europa	5
1.1.	5
1.1.1.	5
1.1.2.	6
1.1.3.	7
1.1.4.	8
1.1.5.	8
1.2.	10
1.2.1	10
1.2.2	13
1.2.3	16
1.2.4	19
1.2.5	24
CAPÍTULO 2 – Orientación profesional con creatividad, metodología de resolución creativa de problemas y los bloques de LEGO®.	31
Introducción	31
2.1.	30
2.2.	32
CAPÍTULO 3 – Metodología de orientación profesional para inmigrantes y trabajadores poco cualificados (enfoque, dificultades y gestión)	36
3.1	34
3.2	35
3.3	42
3.4	43
CAPÍTULO 4 – Cómo diseñar y usar la metodología con consejos prácticos y sugerencias de aplicación	48
4.1	45
4.2	48

CAPÍTULO 1 – Prácticas de orientación y guía profesional en Europa

1.1. Sistemas de orientación en los países del proyecto – fuente Euroguidance

Fuente: <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems>

1.1.1. Sistema de orientación en Alemania



RESUMEN

El sistema de guía de Alemania proporciona en principio un acceso a los servicios de guía educacionales y profesionales para todos los ciudadanos en cualquier etapa de su vida: tanto si están en formación, empleados, desempleados o en busca de formación continua.

Tradicionalmente, la orientación profesional se basa en la distinción entre la guía educativa y la guía profesional en el sector de la formación profesional y el empleo.

La guía educativa comprende lo siguiente:

- Orientación y asesoramiento escolar,
- Orientación sobre itinerarios educativos,
- Servicio de psicología escolar,
- Orientación profesional de la Agencia Federal de Empleo de Alemania,
- Servicios de asesoramiento en la enseñanza superior.

La guía profesional incluye lo siguiente:

- Colocación y asesoramiento en las agencias de empleo (AE) o centros de empleo locales,
- orientación profesional en la Agencia Federal de Empleo,
- orientación educativa municipal,
- centros de educación adulta,
- orientación profesional en las cámaras (por ejemplo, de comercio o industrial) y
- orientación por parte de los proveedores de formación continua.

Más detalles sobre políticas, servicios y prácticas, formación, investigación y desarrollo y ética disponibles en:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany>

1.1.2. Sistema de orientación en Rumanía



RESUMEN

El objetivo de la orientación y el asesoramiento en Rumanía es proporcionar intervenciones de desarrollo personal a medida y facilitar las transiciones de las personas entre diferentes etapas del sistema educativo y la vida laboral. La estructura actual de orientación y asesoramiento en Rumanía se creó en la década de 1990, con sucesivas actualizaciones posteriores.

Los servicios de orientación se regulan por separado:

- **Los servicios de orientación en colegios** están cubiertos por la Ley de educación (1/2011) y por el Orden del Ministerio de Educación N.º 5555/2011.
- Desde 1997 el Ministerio de Educación ha impuesto que todas las instituciones de educación superior creen y ofrezcan servicios de orientación a los estudiantes.
- **La orientación de las oficinas de empleo públicas** está regulada por la Ley sobre el desempleo y el fomento del empleo (2002).

La estrategia nacional de aprendizaje permanente tiene como objetivo expandir los servicios de orientación disponibles, en especial para adultos, que actualmente solo tienen la posibilidad de acceder a las oficinas públicas de empleo. Más de 100 centros dedicados al aprendizaje permanente se prevén que se abran para 2020 y entre los servicios claves que deben ofrecerse se encuentra la orientación.

Por el momento, no existe un foro de orientación a nivel nacional (2019). Cada rama de los servicios de asesoramiento suele tener su propia vía de desarrollo. Se celebran reuniones de manera ocasional entre los representantes de distintos servicios.

Hay una iniciativa legislativa en curso que pretende ofrecer un marco general para los servicios de asesoramiento.

Más detalles sobre políticas, servicios y prácticas, formación, investigación y desarrollo y ética disponibles en:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-romania>

1.1.3. Guía de orientación en Italia



RESUMEN

El Sistema de orientación italiano está compuesto por un amplio rango de proveedores de orientación públicos y privados (proveedores de FP, instituciones de educación superior, consejos escolares regionales y las cámaras de comercio «recién llegadas») y actividades proporcionadas en diferentes contextos (educación, formación, empleo, comunidad), pero principalmente en los sistemas de educación y empleo.

Con referencia a lo anterior, del que el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación forma parte, los centros escolares desempeñan un papel central en los procesos de orientación (desde 3 a 19 años); promueven e implementan, tanto de manera independiente o en cooperación con agentes públicos o privados, las actividades de orientación tienen como objetivo construir y fortalecer habilidades de orientación específicas.

El sistema de empleo depende en parte del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, que define las directrices generales de la orientación profesional, y también depende de las 21 autoridades regionales y de las provincias autónomas, que son soberanas en este ámbito político. Como resultado, las autoridades locales y regionales organizan y gestionan actividades autónomas de orientación profesional y que llevan a cabo diversos Servicios Públicos de Empleo (SPE), aproximadamente 800 en todo el país, como, por ejemplo:

- centros de empleo
- centros locales de orientación profesional
- puntos de información para jóvenes.

Muchas agencias de formación profesional proporcionan también servicios de orientación para ayudar a los jóvenes a elegir su propio itinerario educativo e integración en el mercado laboral.

En cuanto al sector privado, según la Ley de Reforma de Cámaras de Comercio (25/11/20216), las cámaras de comercio también tienen encomendadas funciones de orientación profesional a través de la cooperación con organismos públicos y privados competentes. Los servicios de orientación profesional también se ofrecen en contextos laborales por parte de empresas y organizaciones sindicales.

Finalmente, la reciente establecida Agencia Nacional de Políticas Activas de Trabajo (ANPAL) coordina una red nacional de servicios públicos y privados para las políticas de empleo y su trabajo incluye el fortalecimiento y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, así como se centran en la mejora de la calidad de los servicios y actividades de orientación.

Más detalles sobre políticas, servicios y prácticas, formación, investigación y desarrollo y ética disponibles en:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-italy>

1.1.4. Sistema de orientación en España



RESUMEN

El sistema de orientación español proporciona en principio un acceso a los servicios de orientación educativa y formación para todas las personas en cualquier etapa de su vida: tanto si están en formación, empleados, desempleados o en formación permanente. Debido a que España es un país muy descentralizado, la orientación es proporcionada por las diferentes instituciones y organismos del gobierno central y de las comunidades autónomas (regiones):

- Sistema educativo
- Sistema de empleo
- Interlocutores sociales: Cámaras de Comercio, Organizaciones Empresariales y Sindicales.
- Organismos privados

Euroguidance España proporciona información detallada en el Portal oficial provides detailed information in the official Portal sobre orientación y FP “[TodoFP](#)”, que forma parte de la página web del Ministerio de Educación y Formación Profesional,

- Orientación profesional y educativa puede encontrarse [aquí](#).
- Webs de orientación de las comunidades autónomas se proporcionan [aquí](#).

La ley de educación «Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación» (LOMLOE, diciembre 2020) establece la legislación nacional y define la **orientación como un derecho estudiantil**, siendo un factor de calidad educativa. Uno de los principios de esta ley es lo siguiente: «la orientación educativa y profesional como manera de alcanzar una formación personalizada que contribuya a una educación completa en conocimiento, habilidades y virtudes».

Todas las administraciones regionales están obligadas a proporcionar servicios y recursos específicos, incluidos profesionales especializados, para asegurar el éxito escolar.

Más detalles sobre políticas, servicios y prácticas, formación, investigación y desarrollo y ética disponibles en:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-spain>

1.1.5. Sistema de orientación en Islandia



RESUMEN

La orientación en Islandia se inició en el sistema educativo y se consideró durante mucho tiempo principalmente una herramienta para ayudar a los estudiantes a tomar las decisiones educativas correctas. La esperanza era que esto disminuiría el elevado número de abandono escolar en la escuela secundaria y en universidades. Gradualmente, la orientación para adultos ha ido aumentando, en especial para los desempleados. En los últimos años, la demanda de desarrollo profesional para adultos empleados ha sido el área que ha aumentado más rápido, ya que los interlocutores sociales sienten la necesidad de un enfoque más específico. Además, ha habido una demanda de orientación en línea, sobre todo para personas con una educación formal limitada.

La orientación ha sido principalmente responsabilidad del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, pero el Ministerio de Asuntos Exteriores ha desarrollado una orientación profesional dentro del Servicio Público de Empleo. Otros factores que han influenciado el desarrollo de orientación son, por ejemplo, autoridades y expertos locales en el ámbito de la orientación, sindicatos, empresarios y diversas asociaciones, con la Asociación de Orientación Educativa y Profesional de Islandia al mando.

La división de asuntos de orientación está basada en diferentes clientes, temas, escenarios y maneras de financiación. No existen canales formales en la cooperación entre diferentes agentes, pero la mayoría de las invenciones en el ámbito de la orientación se han producido cuando ministerios, profesionales e interlocutores sociales han combinado los recursos.

El Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura se encarga de la orientación en el sistema educativo. La orientación está integrada en las leyes de cada nivel y es, por lo tanto, considerada una unidad independiente.

La Dirección de Trabajo, que funciona bajo los auspicios del Ministerio de Industria e Innovación, tiene la responsabilidad de orientar a las personas desempleadas.

En Islandia todavía no se ha desarrollado ninguna política de orientación permanente.

Más detalles sobre servicios y prácticas, formación y ética disponibles en:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-iceland>

1.2. Casos de orientación en los países de los socios del proyecto

Recogidos por los socios.

1.2.1 Casos de Alemania



CASO 1

- ¿Dónde?

Alemania, ciudad: Magdeburgo

- ¿Quién?

SBH Südost GmbH Magdeburgo

Es el proveedor local de formación para la orientación profesional.

Es una organización reconocida y acreditada para la formación del personal escolar por el Ministerio de Educación. La Agencia Federal de Empleo está en la lista de la organización registrada por el certificado de calidad de los servicios prestados por los miembros. Los certificados de calidad son los siguientes: CertQua (organización de certificación acreditada conforme a las normas internacionales) y DIN ISO9000.

- **Enfoque, metodologías, actividades, efectividad e impacto**

SBH Südost proporciona un nuevo tipo de orientación profesional, en especial para los trabajadores poco cualificados e inmigrantes. El objetivo de una orientación profesional para inmigrantes (programa BOF) es seguir integrando al mayor número posible de jóvenes inmigrantes y aumentar sus posibilidades de conseguir un puesto de aprendiz.

Grupo objetivo: La oferta «orientación profesional para inmigrantes» está dedicada para los inmigrantes que ya no están obligados a ir al colegio, a las personas refugiadas y solicitantes de asilo, pero también acepta a las personas con acceso al mercado laboral.

La cualificación lingüística B1 debe estar presente.

Incluye:

Evaluación de la aptitud en 5 ámbitos profesionales

1. Profesiones relacionadas con el metal
2. Zona verde
3. Limpieza de edificios
4. Limpieza y servicio de comidas
5. Comercio/ventas, almacén/logística

Talleres con apoyo lingüístico, enseñanza de materias y fase operativa en empresas en la región.

A lo largo del periodo, los participantes reciben apoyo del equipo de apoyo del proyecto, maestros formados, formadores y conferencistas.

Los talleres duran 9 semanas.

Durante los talleres, los participantes conocen diferentes profesiones. En los talleres, se familiarizan con las típicas tareas laborales y reciben una formación lingüística integrada semanal o diariamente. Otro componente es la instrucción técnica para una mejor preparación para el colegio de formación profesional.

En la fase de los talleres, todas las personas que participen reciben el almuerzo gratis.

Los días de taller van seguidos de los días de prácticas en empresas, durante los cuales los participantes conocen el día a día de las empresas de la región.

La fase de operación dura 4 semanas. El trato con compañeros y clientes es una extensión de las competencias lingüísticas.

Se garantiza el apoyo integral de los trabajadores sociales y del equipo de apoyo del proyecto.

Se les presta especial atención a las mujeres jóvenes. Para ellas debería ser más fácil empezar a formarse. Cofinanciado por el Ministerio de Educación e Investigación.



- Enlaces y vídeos

Orientación profesional para inmigrantes BOF

[Berufsorientierung für Zugewanderte – BOF — SBH \(stiftung-bildung-handwerk.de\)](http://Berufsorientierung-für-Zugewanderte-BOF-SBH.stiftung-bildung-handwerk.de)

Copia 29/05/2021 –www.sbh-suedost.de

Los 3 participantes obtuvieron un trabajo y un contrato fijo en 2020.

CASO 2

- ¿Dónde?

Alemania, ciudad: Bad Salzungen

- ¿Quién?

SBH Südost GmbH Bad Salzungen, Magdeburgo

Es el proveedor local de formación para la orientación profesional.

Es una organización reconocida y acreditada para la formación del personal escolar por el Ministerio de Educación. La Agencia Federal de Empleo está en la lista de la organización registrada por el certificado de calidad de los servicios prestados por los miembros. Los certificados de calidad son los siguientes: CertQua (organización de certificación acreditada conforme a las normas internacionales) y DIN ISO9000.

- **Enfoque, metodologías, actividades y efectividad**

La formación profesional integradora en un centro externo (BaE, por sus siglas en alemán) es una formación profesional con apoyo socio pedagógico que, además de la cualificación práctica y teórica, fomenta la competencia profesional general y el desarrollo personal.

El objetivo es la transición a una formación en empresas. Ayudamos a superar problemas personales y sociales y a preparar a los becarios como parte de la planificación de apoyo individual para la transición a la formación en empresas o para acceder a un empleo sujeto a la seguridad social una vez finalizada la formación.

La formación se lleva a cabo en nuestros propios talleres. Como parte de las fases de formación en la empresa en nuestras empresas de cooperación, los becarios profundizan y consolidan el conocimiento y las habilidades que han adquirido. En nuestras clases de apoyo y refuerzo, repetimos y profundizamos el contenido teórico y general de las clases de formación profesional y nos preparamos para el trabajo de clase. Para garantizar el éxito de la formación, los becarios también reciben una preparación íntegra para el examen.

La formación profesional integradora en centros externos (BaE) está dirigida a adolescentes y adultos jóvenes sin formación profesional o que han completado la enseñanza obligatoria y requieren ayuda especial para integrarse en la formación y el mercado laboral.

Vendedor

Comerciante minorista

Administrativo de oficina

Dependiente de almacén

Especialista en logística de almacén (m / f)

- **Enlaces y vídeos**

<https://www.stiftung-bildung-handwerk.de/sbh-vor-ort/sbh-suedost/standorte-sbh-suedost/bad-salzen/baufachausbildung-in-ausserbetrieblichen-einrichtungen-bae-integrativ>

Entrevista a Doreena Lorenz: Cómo incorporarse al proceso de formación profesional.

Prerrequisito, objetivo, precedente. Entrevista llevada a cabo por Ralf Sachsenmaier en mayo de 2021. [Video-example](#)

1.2.2 Caso de Rumanía



- ¿Dónde?

Rumanía

- ¿Quién?

ROGEPA SRL: proveedor de servicios de formación profesional y asesoramiento y orientación sobre el mercado laboral.

- **Enfoque, metodología, actividades y efectividad.**

¿Qué servicios ofrecen?

Medidas de apoyo para encontrar trabajo a través de servicios de información y consejo profesional, pero también a través de la provisión de cursos de formación (cualificación, recualificación y/o mejoras).

¿Cuándo?

Año tras año, a través de los proyectos que llevamos a cabo, proporcionamos servicios de información y asesoramiento profesional, así como cursos de formación para diferentes categorías de personas: personas desempleadas, personas inactivas en el mercado laboral, personas que quieren mejorar su estado en el mercado laboral, etc.

Durante 2017-2020, en el proyecto implementado con la ayuda de los fondos europeos, se prestaron servicios de información, asesoramiento y orientación al mercado a 308 adultos de edades comprendidas entre 16 y 64 años.

La orientación y el asesoramiento en el mercado laboral se llevó a cabo por 3 psicólogos, especializados en orientación y asesoramiento profesional y ROGEPA SRL los contrató por un periodo de tiempo fijo (durante el proyecto).

¿Cómo?

- El asesoramiento se realizó inmediatamente después de que la personas se inscribieron en el grupo destinatario, basándose en el formulario de identificación de necesidades.
- Cada persona se benefició de 20 horas de asesoramiento individual y de 20 sesiones de asesoramiento grupal.
- El asesoramiento grupal se llevó a cabo en grupos de 10-12 personas.

- Durante las reuniones individuales, el orientador/a profesional ayudó al beneficiario a identificar sus habilidades y cualidades personales, a ser conscientes de sus competencias y capacidades profesionales, cuáles son sus valores profesionales y qué exactamente les motiva para integrarse en el mercado laboral.
- Además, durante las sesiones de asesoramiento individual, se prepara al beneficiario para participar en una entrevista de trabajo, crear un CV y redactar una carta de motivación.
- Durante las sesiones de asesoramiento grupales, se tratan cuestiones como: identificar y gestionar de manera efectiva sus emociones, estrategias de comunicación efectivas, aumento de la motivación para acceder al mercado laboral, colaboración con compañeros, jefes y subordinados con «fuertes personalidades», desarrollo de la autoestima, etc.
- Al final de las sesiones de asesoramiento, el beneficiario recibió recomendaciones en cuanto a la cualificación que necesitan para solicitar determinados puestos de trabajo que se adapten a ellos o en cuanto a la oportunidad para empezar su propio negocio si la persona asesorada tiene habilidades empresariales.
- En función del resultado de las sesiones de asesoramiento (acompañado de fichas de asesoramiento, un conjunto de pruebas y perfiles psicológicos resultantes de estas pruebas), cada beneficiario fue redirigido a determinadas actividades del proyecto que eran relevantes para cada uno: los cursos de formación profesional en campos requeridos en el mercado laboral y siguiendo el perfil psicológico de la persona asesorada.

Se siguieron diversos pasos para llevar a cabo este enfoque de asesoramiento profesional:

- Crear un perfil para proporcionar información sobre el mercado laboral y la evolución de los puestos de trabajo.
- Completar herramientas de evaluación de personalidad y autoevaluación para la orientación profesional.
- Crear herramientas para evaluar las cualidades, habilidades y competencias profesionales de las personas en busca de trabajo, como, por ejemplo, una guía de entrevista, observación y cuestionario.
- Crear herramientas para practicar métodos y técnicas de búsqueda de empleo presenciales y en línea.

- Además, trabajamos con una variedad de pruebas que se calibran al nivel de la población rumana: la plataforma CAS+++ (Plataforma informatizada de evaluación)

CAS++ es un software para pruebas psicológicas: un producto de evaluación psicológica informatizado y/o fuera de línea para adultos y que puede usarse para evaluaciones individualizadas, selección y contratación de personal u orientación profesional.

El Sistema de evaluación CAS+++ contiene más de 50 pruebas psicológicas adaptadas y calibradas a la población rumana y están agrupadas en cinco categorías principales: habilidades cognitivas, habilidades no-cognitivas, personalidad y actitud, emociones y comportamientos (escala clínica), intereses y valores. Algunas pruebas solo pueden completarse en línea, mientras que otros también pueden completarse por escrito y el psicólogo/a introduce posteriormente los datos para que la puntuación se realice automáticamente.

Cada persona que formó parte del grupo destinatario se benefició de:

- Recibir información en cuanto al mercado laboral y la evolución de los puestos de trabajo (trabajos vacantes en los registros de la agencia de empleo; trabajos vacantes en la base de datos del Sistema Electrónico de Mediación Laboral de Rumanía (SEMM); trabajos, comercios y profesiones más solicitadas en el mercado laboral; las condiciones impuestas por los empresarios y la gama de servicios que ofrece la agencia de empleo)
- Una evaluación de personalidad y autoevaluación para la orientación profesional.
- Formación en método y técnicas usadas para buscar un trabajo.
- Orientación hacia un curso de cualificación/formación/mejora profesional.

1.2.3 Caso de Italia



CASO 1

- ¿Dónde?

Italia

- ¿Quién?

Associazione Nazionale Orientatori- ASNOR

Es la Asociación Italiana de Orientadores Profesionales.

Es una organización reconocida y acreditada para la formación del personal escolar por el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación (MIUR, por sus siglas en italiano). Está en la lista de la organización registrada por el Ministerio de Desarrollo Económico de Asociaciones Profesionales que emiten un certificado de calidad de los servicios prestados por los miembros. ASNOR también está inscrita en el Registro de Investigación del Ministerio de Educación, Universidad e Investigación.

- **Enfoque, metodologías, actividades, efectividad e impacto**

ASNOR fomenta una nueva cultura de orientación profesional que trata de garantizar que se reconozca el papel profesional de la guía de profesiones.

L'Orientamento es la revista en línea promocionada por ASNOR para difundir la cultura de la orientación profesional en todos los sectores: colegio, universidad, trabajo, contextos sociales y bienestar.

Contiene información sobre las oportunidades de formación; datos sobre el mercado laboral; trabajos; trayectorias profesionales; apoyo orientativo, apoyo al diseño y planificación de proyectos de formación y/o profesionales específicos; asesoramiento orientativo donde la orientación profesional, a través de la activación de un proceso de autoemancipación, ofrece al usuario también apoyo psicológico, permitiéndole reforzar, desarrollar y poner en práctica sus habilidades.

L'Orientamento es útil para los jóvenes y los educadores profesionales que están interesados en la orientación profesional y el apoyo ocupacional.

Cada semana se publican varios artículos sobre temas de actualidad también tras el estímulo de un organismo internacional: el Comité Científico Técnico integrado por personalidades de relevante prestigio cultural y social, procedentes tanto del ámbito académico y educativo como del institucional y empresarial.

- **Enlaces y vídeos**

<https://asnor.it/it-schede-2-orientamento>

l'Orientamento

IL MAGAZINE PER LA SCUOLA, L'UNIVERSITÀ E IL LAVORO

SCUOLA UNIVERSITÀ LAVORO BENESSERE

ACCEDI ALLA PIATTAFORMA



Si parla di: Didattica a distanza Concorsi e graduatorie scuola Mutamenti sociali Covid-19 Professione orientatore



Scuola

Scuola: l'educazione alla cittadinanza non è solo educazione civica

Educare alla cittadinanza, al rispetto delle regole, all'accoglienza e all'inclusione è un argomento di cui si discute molto in questo periodo di ...

190 4 minuti



Copias 26/05/2021 – www.asnor.it

CASO 2

- ¿Dónde?

Italia y otros países europeos

- ¿Quién?

Proyecto SAVE

- Enfoque, metodologías, actividades y efectividad.

El proyecto SAVE es un proyecto financiado por Erasmus+ con socios de Italia, España, la República Checa y Reino Unido.

SAVE tiene como objetivo diseñar y validar un sistema innovador (conciencia de uno mismo, evaluación y modelos de aprendizaje personalizados, métodos y herramientas) para prevenir y contrastar el abandono escolar prematuro y los problemas con los ninis.

Para alcanzar este objetivo el proyecto abordó los siguientes aspectos:

- El compromiso y la motivación de los estudiantes, aplicando herramientas eficaces de autoconciencia y evaluación y soluciones inclusivas de Aprendizaje 2.0.
- Orientación de los formadores y empoderamiento de la función de aprendizaje, adoptando nuevos modelos pedagógicos basados en: la autoevaluación, modelos de aprendizaje personalizados, portafolios digitales y entornos tecnológicos.
- La capacidad de respuesta del colegio y la FP inicial, estableciendo un vínculo entre la educación y el mercado laboral y aprovechando el reconocimiento de las competencias en el marco de portafolios digital.

Los objetivos del proyecto se alcanzaron mediante:

- Llevar a cabo un análisis de las necesidades transnacionales en materia de modelos, prácticas y experiencias.
- Adaptar las herramientas existentes y desarrollar otras innovativas, así como estrategias y recursos basados en las principales conclusiones del escenario.
- Definir el modelo general de SAVE en término de soluciones mejoradas por Internet que apoyen modelos de aprendizaje personalizados y estrategias de orientación basadas en procesos autodidactas, motivados y activos.
- Desarrollar a medida recursos y herramientas para los jóvenes (herramienta de autoevaluación, portafolio digital, etc.) y para los formadores (directrices y manual del formador, recursos de aprendizaje).
- Validar y afinar el sistema SAVE y sus recursos en 11 centros italianos y en cada país socio (acción piloto).

Alrededor de 300 jóvenes y 133 formadores participaron en las acciones piloto, cuya evaluación representó la base para las recomendaciones que abordan ahora tres niveles: sistema de educación y aprendizaje, profesionales y jóvenes.

Los resultados conseguidos son la creación e implementación de un sistema web incorporado, dirigido tanto a los alumnos como a los formadores, que ofrece un conjunto de recursos de aprendizaje y (auto)evaluación que apoyan el proceso de aprendizaje y desarrollo; recomendaciones estratégicas; una red reforzada de socios de SAVE y acciones periódicas de comunicación y difusión.

- Enlaces y vídeos

<http://save.ciofs-fp.org/>



1.2.4 Caso de España



[Inercia Digital](#) ha contactado con Orientación educativa de la Junta de Andalucía y ha tenido una reunión presencial con dos trabajadores sociales. El Servicio Andaluz de Empleo pone a disposición a las personas que buscan trabajo en Andalucía una red completa de unidad para la orientación profesional, consejos para buscar trabajo, inserción laboral y apoyo, distribuida por todo el territorio.

Preferiblemente, los servicios de Red Andalucía Orienta están dirigidos a aquellas personas que están registradas como personas desempleadas en busca de trabajo y, en especial, a aquellos grupos que tienen mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral, como es el caso de las personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad, jóvenes, mujeres y grupos en riesgo de exclusión.

Dentro del marco de la Red Andalucía Orienta, ofrecen un número amplio de servicios que se llevan a cabo de manera individual o en grupos y que tienen en cuenta el perfil del usuario y sus necesidades. Por tanto, en la Red Andalucía Orienta encontrarás:

- Desarrollo de tu Itinerario Personalizado de Inserción
- Información sobre el mercado laboral
- Asesoramiento sobre técnicas de búsqueda de empleo
- Orientación laboral
- Consejos para el autoconocimiento y el posicionamiento en el mercado laboral
- Acompañamiento en la búsqueda de trabajo
- Detección de perfiles emprendedores y autónomos
- Auto-orientación
- Gestión de los planes de acción individualizados para los jóvenes

Debido a que no tienen programas específicos relacionados con nuestro tema, nos mencionaron diferentes instituciones que trabajan con ellos muy estrechamente. En otras palabras, cuando atienden a personas inmigrantes o personas poco cualificadas, pero necesitan más ayuda, los envían a la organización acorde con sus necesidades después de tener una entrevista personal con la persona.

Estas organizaciones son Accem y Andalucía Acoge.

CASO 1

- ¿Dónde? España
- ¿Quién? [Accem](#)

Accem es una organización sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar las condiciones de vida de las personas en situaciones vulnerables. Defienden la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen, género, origen nacional o étnico, identificación y orientación sexual, religión, opinión o grupo social.

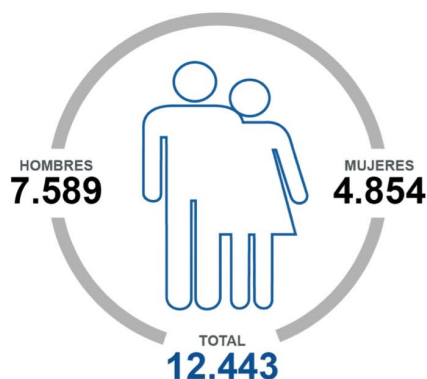
- **Enfoque, metodologías, actividades, efectividad e impacto**

En 2020, Accem ayudó a 12443 personas migrantes de distintos países.

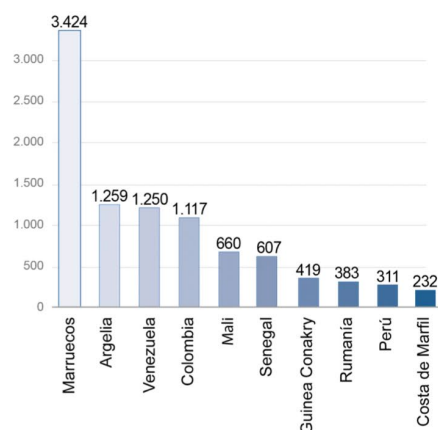


SOMOS HACEMOS CAMPAÑAS DECIMOS AGENDA COLABORA DONA

Personas inmigrantes atendidas por Accem en 2020



Personas inmigrantes atendidas por Accem en 2020 por nacionalidades



Tienen un proyecto llamado «Siempre hay tiempo». En Accem trabajan desde el principio para la integración social de los inmigrantes. Y ese camino siempre empieza haciendo posible la comunicación: conociendo la lengua.

A través de este proyecto, Accem ofrece cursos de formación lingüística y sociocultural que acercan a los estudiantes al conocimiento de la lengua, la sociedad y la cultura españolas.

Se ofrecen tres tipos de formación: presencial, semipresencial o a distancia, donde pueden también trabajar con modelos de formación relacionados con la legislación, la salud, el alojamiento, la educación, los recursos comunitarios, la participación social, el empleo y el entorno en la sociedad de acogida.

Asimismo, este proyecto se ha creado y diseñado para facilitar la reconciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar de los inmigrantes a través de la adaptación de los horarios y el uso de las tecnologías de información y comunicación.

Desde 2016, se ofrece un curso sobre el conocimiento constitucional y sociocultural de España, a partir de los contenidos presentados en el Instituto Cervantes como básicos y necesarios para la obtención de la nacionalidad española. Durante el año, los cursos tendrán cinco ediciones de ocho semanas cada uno.

Este programa está financiado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI).

Lamentablemente, el proyecto finalizó en 2020, pero pudimos obtener información relacionada con el impacto, efectividad, etc. Esto es un resumen de la implementación e impacto del proyecto:

Presentamos un resumen de los hitos cuantitativos del proyecto a lo largo de estos cinco años.

«Siempre Hay Tiempo» comenzó en 2015 con un curso de piloto único en línea para el español como segundo idioma. En el curso en línea, del cual se llevaron a cabo cuatro ediciones, se matricularon 137 personas y 59 participaron finalmente. En el proyecto entero hubo 150 estudiantes (66 hombres y 84 mujeres).

El año siguiente se expandió la oferta en línea: se añadieron un curso de lengua y cultura español y uno de conocimiento constituciones y sociocultural de España.

En 2017 había 91 hombres y 122 participantes en el proyecto (un total de 213 personas). La novedad de esta llamada fue un curso de español elemental en línea con una duración de 150 horas en 15 semanas.

Los cursos de 2017 y 2018 fueron la consolidación del proyecto: 255 personas participaron en 2018. Como novedad, en 2018 se lanzó un curso en línea para ayudar a preparar el examen teórico del permiso de conducir.

El año 2019 fue el año de consolidación del programa. 284 personas participaron y más de 600 se matricularon en los cursos en línea.

En 2020, el año de la pandemia, se mantuvo la oferta de formación y se expandió la actividad a cursos en línea a través de Google Meet. Además de la formación presencial, en 2020 se organizaron 60 cursos en línea:

A través de la plataforma Moodle se crearon 20 cursos:

- 3 cursos de español en línea del nivel inicial A1.
- 4 cursos de español en línea del nivel pre-intermedio A2.
- 5 cursos en línea de la cultura y lengua españolas del nivel B1
- 4 cursos en línea del conocimiento constitucional y sociocultural de España.
- 4 cursos en línea del examen teórico del permiso de conducir.

A través de la aplicación Google® Hangouts Meet:

- 4 cursos por videoconferencia del nivel A1 de español
- 3 cursos por videoconferencia del nivel A1+ del español
- 2 cursos por videoconferencia del nivel A2 del español
- 18 cursos, tutoriales de videoconferencias, actividades en línea para preparar el DELE A2
- 7 cursos por videoconferencia para preparar el examen CCSE
- 3 cursos por videoconferencia del nivel B1
- 3 cursos por videoconferencia del nivel B2

Se han realizado 104 tutorías de alfabetización digital.

Han participado 178 personas, 114 mujeres y 64 hombres, en los cursos en línea de la plataforma Moodle, en los cursos por videoconferencias y talleres y tutorías sobre alfabetización digital.

<https://siemprehaytiempo.accem.es>

<https://www.accem.es/formacion/una-experiencia-de-formacion-proyecto-siempre-hay-tiempo/>



Página Principal

Menú principal

 [Anuncios de la página](#)

Siempre hay tiempo.
Programa de conciliación de la vida formativa y personal. Herramientas para la residencia legal y la ciudadanía activa.

Navegación

[▼ Página Principal](#)
[Anuncios de la página](#)
[> Cursos](#)

Portada



Siempre hay tiempo
Formación flexible, presencial, semipresencial y online

El proyecto Siempre Hay Tiempo ha llegado a su fin. Lamentamos comunicar que no tendrá continuidad en el año 2021.

Presentamos un resumen de los hitos cuantitativos del proyecto a lo largo de este lustro de andadura.

- Siempre Hay Tiempo comenzó en el año 2015 con un único curso piloto online de español como segunda lengua. En el curso online, del que se celebraron cuatro ediciones, se inscribieron 137 personas y finalmente llegaron a participar 59. En todo el proyecto fueron 150 los alumnos (66 hombres y 84 mujeres).
- Al año siguiente se amplió la oferta online: se sumaron un curso de lengua y cultura españolas y uno de conocimiento constitucional y sociocultural

E-platform (cursos en línea)

CASO 2

- **¿Dónde?:** España y otros países europeos
- **¿Quién?** [Andalucía Acoge](#)

La Federación Andalucía Acoge se creó en 1991 para proporcionar una respuesta más efectiva y completa al entonces incipiente fenómeno de la inmigración y la construcción de una sociedad plural e integradora.

Actualmente, está formada de 9 asociaciones que llevan a cabo su trabajo en 21 centros a través de Andalucía y Melilla. Gracias al esfuerzo de alrededor de 400 personas, la mayoría voluntarias, la Federación ayuda a miles de personas cada año, trabajando de manera coordinada para abordar las principales necesidades de los inmigrantes que vienen a nuestras asociaciones. A través de equipos multidisciplinares, llevan a cabo una atención social completa, intervienen desde la mediación cultural y realizan acciones dirigidas a promover la construcción de una ciudadanía más abierta, activa y participativa.

- **Enfoque, metodologías, actividades, efectividad e impacto**

El proyecto «Support me-Supporting practitioners to train migrants in UE» está cofinanciado por el programa europea Erasmus+ del proyecto de la Unión Europea. El Código del proyecto es: t2019-1-FR 204-062901.

«Support me» ofrecerá herramientas y manuales guía a profesionales y personal voluntario que trabajen en el ámbito social de las personas migrantes internacionales y solicitantes de asilo.

El objetivo que persigue el proyecto es ofrecer información y herramientas claves que ayuden a fortalecer y mejorar las actuaciones que actualmente se está desarrollando, y especialmente a reforzar y apoyar el trabajo de los equipos de trabajo que necesiten más

información, formación o guías básicas para garantizar las mejores oportunidades a las personas migrantes en un contexto de desarrollo social y comunitario.

De esta manera se espera contribuir, por una parte, a una mejor acogida de las personas migrantes internacionales, un mejor apoyo y la reducción de la discriminación, y de otro lado al fortalecimiento de una sociedad cohesionada y unida.

Las demandas que cubre el proyecto Support Me, fueron identificadas a partir de las necesidades expresadas por capacitadores y voluntarios durante el desarrollo del proyecto europeo DIME (2015-2018): «Desarrollar un marco de referencia y módulos de capacitación para promover la inclusión de los migrantes»

Partenariado:

- Francia: Insup Formación and AIFRISSS
- Grecia: Edra–Social Cooperative Activities for Vulnerable Groups and IASIS
- Alemania: Bupnet GmbH
- Italia: Programma Integra
- España: Universidad de Huelva and Federación Andalucía Acoge

Principales resultados (próximamente disponible)

- **Guía de recopilación de conocimientos y buenas prácticas estructurada:**

Apoyará a profesionales, voluntariado y formadores en el desarrollo de sus funciones y en los procesos formativos a equipos de trabajo de nueva incorporación.

La guía incluirá información y herramientas sobre:

- Procesos migratorios internacionales
- Proyectos migratorios y procesos personales psico-emocionales
- Diversidad cultural
- Desarrollo de procesos que mejoren las actuaciones y el bienestar de las personas migrantes

Metodologías didácticas ágiles de trabajo para trabajar individual o grupalmente:

- El reconcomiendo y puesta en valor de la diversidad
- Atención y apoyo psico-emocional relativo al proceso y proyecto migratorio
- Desarrollo grupal de proyectos colectivos
- Un método pedagógico que permita a profesionales, formadores y personal voluntario facilitar procesos de identificación de competencias transversales significativas adquiridas por las personas migrantes en origen, tránsito y destino

http://www.supportme.insup.org/?page_id=205

<https://acoge.org/proyectos/>

1.2.5 Caso de Islandia



CASO 1

Título	Asesoramiento académico y profesional para adultos que estudian o trabajan.
Lugar	Islandia
Organización/Institución	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Descripción	Apoyo en la educación y el trabajo desde migrante poco cualificado con la barrera del idioma para tener éxito en el estudio y el trabajo.
Beneficios (qué ha cambiado gracias a este proyecto y para quién)	Potenciar a los inmigrantes poco cualificados en el estudio y el trabajo
Enlace	https://www.mss.is/
Herramientas, materiales y vídeos	https://www.youtube.com/watch?v=bjj8dEe6G3k&t=190s (subtitulado)

El asesoramiento académico y profesional es uno de los principales pilares del trabajo que este proyecto realiza para sus clientes, apoyándolos en la búsqueda de su trayectoria para el trabajo o los estudios. Este servicio es gratis.

El objetivo principal de este asesoramiento académico y profesional es reforzar la conciencia de las personas sobre sus talentos, aptitudes e intereses, para que puedan disfrutar de una carrera o unos estudios de éxito.

Los asesores de estudios y carreras ofrecen consejos sobre hábitos de trabajo y selección de carreras y estudios.

Se ofrecen los siguientes servicios:

- Encuestas de interés.

Examina qué lugar de trabajo es adecuado en función de tus intereses y aptitudes. La persona o bien recibe una confirmación de lo que sospechaba u obtiene una idea para una nueva trayectoria profesional. Las encuestas de interés giran en torno al entorno laboral y a cómo se adapta este a la persona en cuestión. Luego se examinan los puestos de trabajo en función a eso.

- Información sobre estudios y trabajos

Información sobre cómo evaluar los estudios, ya sean domésticos o extranjeros.

- Curriculum vitae y carta de presentación.

Se aconseja a las personas sobre cómo proceder antes de solicitar un empleo.

- Validación del aprendizaje informal.

Las personas obtienen su competencia de trabajos anteriores, aficiones y situaciones familiares evaluadas y acreditadas por el gobierno.

- Técnicas y hábitos de aprendizaje.

Se enseña a las personas sobre cómo mantener un portafolio de estudio y a mejorar sus hábitos de aprendizaje.

Definición de objetivos:

Se ayuda a las personas a fijar objetivos realistas y oportunos que les ayuden a avanzar hacia un destino creado por ellos mismos.

Las personas reciben apoyo de los orientadores de estudios y carreras en cualquier momento durante sus estudios en MSS. Recibirán apoyo mientras a la vez que reevalúan sus oportunidades profesionales y de estudio.

Muchas personas que trabajan actualmente acuden a MSS para estudiar o reforzarse de cara al mercado laboral. Las personas que buscan empleo también se usan a MSS por la misma razón y reciben apoyo adicional de orientadores para encontrar su camino en el mercado laboral. Muchos de ellos son inmigrantes. Se les ayuda a redactar su CV, se les asesora sobre el mercado laboral islandés, se les ayuda a aprender islandés y a encontrar prácticas en los sectores de los servicios, los viajes y la pesca.

Algirdas Kasuliz vino a Islandia en 2007 desde Lituania como trabajador de la construcción. Estudiaba en una academia de policía en Lituania, pero se tomó un descanso de la escuela para ganar dinero extra en el extranjero. Algirdas le gustó estar en Lituania y él y su mujer decidieron vivir allí y tener dos niños.

Cuando los bancos colapsaron en 2008, Algirdas estaba desempleado y tenía dificultades lingüísticas. Buscó la ayuda de un orientador en MSS para fortalecer su islandés y obtuvo ayuda para explorar la posibilidad de realizar más estudios. Aprendió islandés y recibió ayuda para hacer un CV y para solicitar los estudios que le interesaban. Algirdas fue a la universidad islandesa de pesca y continuó con un curso de dos años que le fue muy útil debido a sus dificultades lingüísticas. Nunca había trabajado en el procesamiento de pescado, pero su entusiasmo y diligencia estaban sin duda presentes. Durante estos dos años, estudió tecnología pesquera, que incluía ingeniería mecánica, capitanía de pequeños barcos y cuidado de las máquinas en pequeñas embarcaciones y control de calidad. Buscó trabajo con ayuda de la escuela y realizó prácticas remuneradas. Le fue bien y aprendió más islandés e inglés además de estudiar y trabajar.

Después de la formación en el trabajo y en los estudios, siguió un curso adicional de un año sobre gestión de calidad en la industria alimentaria y lo contrataron como gestor de calidad

en una de las mayores empresas pesqueras de Islandia. Está en recursos humanos y tiene una gran responsabilidad en la producción, donde hay mucho dinero en juego. También ha aprendido polaco, que utiliza mucho en las comunicaciones con el personal.

Algirdas es un gran ejemplo de que se pueden conseguir grandes resultados con diligencia, trabajo duro y el apoyo adecuado. Dijo que no ha parado de estudiar y pretende ampliar sus estudios en gestión.



CASO 2

Funcionalidad y bienestar

Título	Funcionalidad y bienestar
Lugar	Reykjanesbær
Organización/Institución	Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum
Descripción	Apoyo en la educación y el trabajo desde migrante poco cualificado con la barrera del idioma para tener éxito en el estudio y el trabajo.
Beneficios (qué ha cambiado gracias a este proyecto y para quién)	Potenciar a los inmigrantes poco cualificados en el estudio y el trabajo
Enlace	https://www.mss.is/
Herramientas, materiales y vídeos	https://www.ruv.is/sjonvarp/spila/landinn/29058/95h05p https://www.visir.is/k/96e45693-3e4a-4228-ba7e-3b9813939e83-1612120788001?fbclid=IwAR16PW6eQnOZVNC2AdH3d5nEbZOSj-6Ef07zdJ9Hph7wF96Q1rd7Hb4AezE

En la ciudad de Reykjanesbær hay un proyecto entre el centro de aprendizaje permanente en Suðurnes (MSS) y el departamento de bienestar de Reykjanesbær. El proyecto se llama funcionalidad y bienestar. Este es un proyecto de tres meses que incluye actividades que pretenden reforzar aún más a las personas que llevan mucho tiempo en los servicios sociales o en situación de desempleo de larga duración y animarlas a ser más activas y a preocuparse por su bienestar.

Se utilizó el alojamiento del Ejército de Salvación y ha resultado un éxito tener este grupo marginal por su cuenta y no en una institución escolar tradicional donde hay muchos alumnos todo el día, todos los días.

MSS gestiona los estudios y los componentes del trabajo, se ocupa de la calidad de la enseñanza, proporciona profesores en función de sus competencias y conocimientos, se ocupa de toda la organización relacionada con los estudios y hace hincapié en satisfacer las necesidades y exigencias de todos los que participan en este proyecto.

Reykjanesbær tiene una trabajadora social en las instalaciones del Ejército de Salvación todos los días laborales y los participantes pueden acceder a la trabajadora social de manera fácil. Según la trabajadora social, ha hecho entrevistas a todos los participantes y ha evaluado sus habilidades con escalas de evaluación para estimar dónde hay que hacer hincapié en cada uno de los participantes. Está también allí para guiar a cada persona y ayudarle en lo que necesiten. Poder acceder a una trabajadora social tan fácilmente, Podemos ver que comienzan a confiar en ella para las cosas más improbables y que están más abiertos y dispuestos a mantener conversaciones difíciles porque se han familiarizado con ella, han empezado a confiar en ella y agradecen su ayuda.

Los participantes acuden al curso cuatro veces a la semana, dos horas al día. Antes del mediodía llega el primer grupo, un grupo de 15 mujeres; por la tarde tenemos otro grupo de alrededor de 15 hombres. Todos los participantes son personas que vinieron a Islandia como personas que solicitaban asilo y que llevan viviendo en Islandia durante un año o más. El grupo de mujeres consiste en gran medida de individuos de origen árabe o africano. Muchas de ellas han estado aisladas en casa o con poco o ninguna actividad durante años. El grupo masculino es en su mayoría un poco más bajo en este país y son principalmente de origen árabe o africano.

La colaboración con el Ejército de Salvación es de tal manera que los estudiantes pueden ir temprano antes de las clases empiece, quedarse hasta que el siguiente grupo llegue a la instalación, beberse un café o un té; el Ejército de Salvación ofrece el almuerzo a los grupos, las mujeres almuerzan después de las sesiones y los hombres pueden entrar antes al curso para poder almorzar antes de que la clase empiece.

Los temas del proyecto:

Los principales temas en los que hicieron hincapié los directores y profesores del proyecto son, por ejemplo: El islandés es un idioma que se usa diariamente, practican islandés en diferentes escenarios y practican las destrezas de hablar, escribir, escuchar y conversar. También obtienen un conocimiento básico de la gramática islandesa para poder formar oraciones correctamente.

La sociología examina cómo funciona el sistema de gobierno en Islandia, los derechos y obligaciones de las personas, y examina lo que está pasando en la sociedad ahora, por ejemplo, las vacaciones islandesas, el tiempo, los terremotos y las erupciones volcánicas.

Enseñanza técnica con énfasis en sus propios dispositivos inteligentes. Preparación cuyo objetivo es el autoexamen y el auto empoderamiento. Artesanía cuyo énfasis es trabajar con lana islandesa, aprender a coser y a hacer ganchillo, trabajar en proyectos de escultura, joyería e ir a museos de arte.

Educación sanitaria cuyo propósito es dar información sobre los servicios que se pueden obtener de las instituciones sanitarias, por ejemplo, repasar la importancia de la protección infantil, la salud mental y la atención médica.

Orientadores de estudios y carreras ayudan a los participantes a elaborar un CV y un portafolio, también guían a los estudiantes en el camino hacia qué hacer, que es, con suerte, un trabajo o un estudio.

Excursiones en las que se podrá ver el museo regional de Reykjanesbær y el museo de la música, visitar empresas de la zona y mucho más.

Los objetivos del proyecto:

- El objetivo del proyecto es conseguir que los participantes realicen más actividades.
- Conseguir que piensen más en su bienestar
- Animarlos a participar en la sociedad.
- Sacarles de este aislamiento social en el que se encuentran muchas personas.
- Animarlos a tener una relación buena y sana con cada uno.
- Aumentar el conocimiento de las costumbres y tradiciones de Islandia e introducirles en las costumbres y normas escritas y no escritas de la sociedad islandesa.
- Aumentar su interés y conocimiento del área donde viven.
- Animar a los estudiantes a continuar su educación y, con suerte, que encuentren trabajo.
- Conseguir que los participantes asistan, se diviertan y disfruten, aprendan cosas nuevas y abran su mente a nuevos conocimientos y hagan amigos.

Los beneficios del proyecto:

- Se les educa sobre la cultura y sociedad en Islandia, para que, con suerte, entiendan mejor la sociedad islandesa.
- Se vuelven más conscientes de las costumbres y normas no escritas de la sociedad y, en el proceso, se convertirán en una parte aún mayor de ella.
- Fortalecen sus relaciones entre ellos, se reúnen fuera del colegio y disfrutan de la amistad consolidada.
- Que se muestren más receptivos a asistir a más cursos y a solicitar empleo.



CAPÍTULO 2 – Orientación profesional con creatividad, metodología de resolución creativa de problemas y los bloques de LEGO®.

Introducción

Muchos estudiantes, a veces los inteligentes, no son capaces de imaginarse así mismos en un futuro puesto de trabajo.

Según la investigación llevada a cabo por la Comisión Europea:

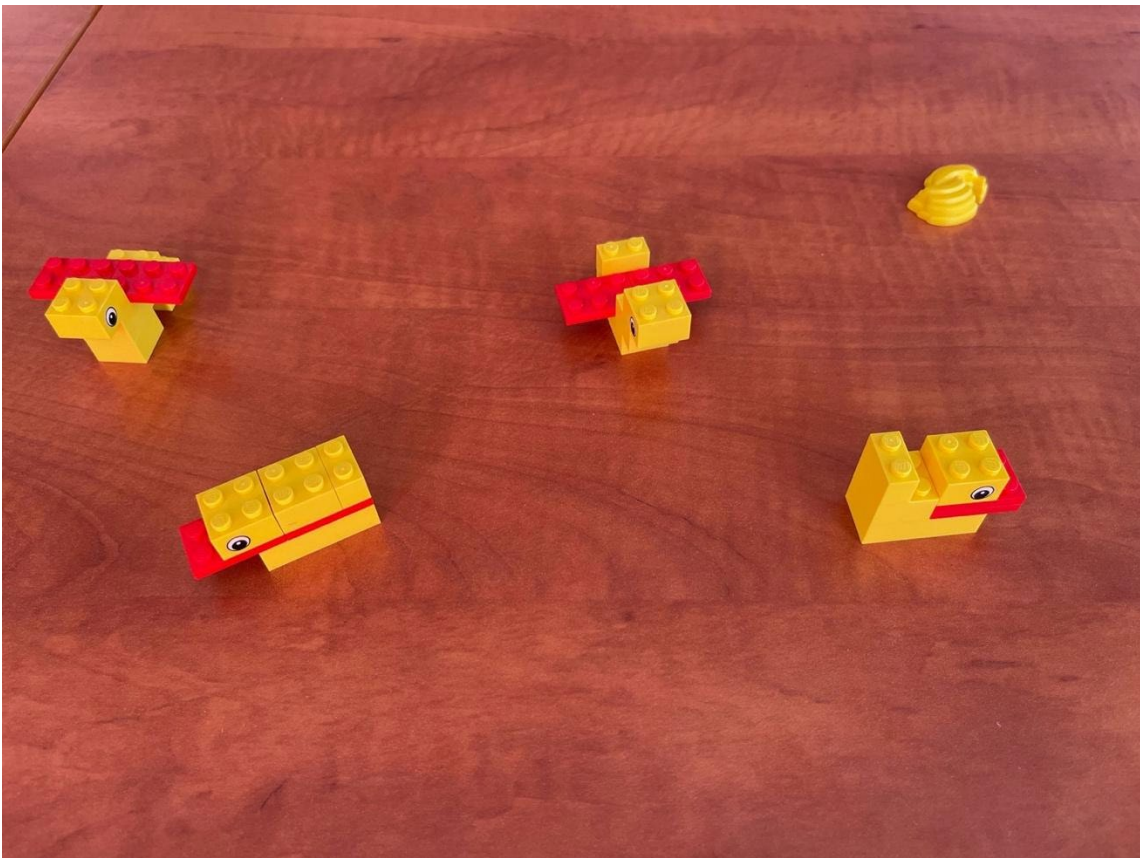
- Muchas personas en Europa no son capaces de encontrar trabajo porque no tienen las habilidades adecuadas u ocupan puestos que no corresponden a su talento. El 30 % de los graduados ocupan puestos que no requieren una titulación universitaria.
- El 40 % de los empresarios europeos les resulta difícil encontrar personas con las habilidades que necesitan para crecer e innovar.

El Sistema educativo formal no ayuda a los estudiantes a enfocar mejor sus visiones profesionales. En efecto, los educadores (cualquier persona que enseñe, guíe o facilite la transición de la educación y la formación al trabajo) deberían ayudar al estudiante, al adulto y al desempleado a encontrar una visión de carrera profesional.

Es importante tener cuidado porque la visión profesional debe ser personal y debe ayudar y no ser impuesta o dirigida hacia el punto de vista del educador.

Hay miles de metodologías creativas que se pueden usar en este contexto incluso si la más prometedora está basada en el uso de la creatividad, metodología de resolución creativa de problemas y los bloques de LEGO®.

La metodología en la que se basa este enfoque se denomina LEGO® SERIOUS PLAY®.



2.1. El método LEGO® SERIOUS PLAY®

El método surge de una necesidad práctica: definir la propia identidad y desarrollar una estrategia coherente.

El método LEGO® SERIOUS PLAY® es un proceso facilitado de reunión, comunicación y resolución de problemas en el que se guían a los participantes a través de una serie de preguntas, profundizando cada vez más en el tema. Cada participante construye su propio modelo 3D LEGO® en respuesta a las preguntas del moderador utilizando elementos LEGO® especialmente seleccionados. Estos modelos 3D sirven como una base para debates grupales, intercambio de conocimientos, resolución de problemas y toma de decisiones.

Las manos son el órgano de la inteligencia.

La imaginación requiere precisión (M. Montessori)

El aprendizaje se produce especialmente bien cuando creamos de manera activa algo externo a nosotros. (S. Papert)

Las personas tienen una actitud natural de implicarse: en un contexto participativo e interesante, los pensamientos y las ideas pueden expresarse libremente, generando un nuevo conocimiento y desarrollando estrategias y soluciones compartidas.

Este método favorece los procesos de desarrollo individual y grupal a través de la consolidación de las capacidades de resolución de problemas mediante procesos de negociación, comunicación y aprendizaje cooperativo.

Durante una reunión tradicional, hay un 20 % de participación de los participantes mientras que en una reunión LSP hay un 100 % de participación.

¿Cuáles son los beneficios del método LSP?

- Mayor participación
- Mejores reflexiones
- Más ideas
- Más seguridad, intervención y pasión
- Mejores resultados

¿Cuál es el proceso principal del método LSP?

- RETOS
- CONSTRUCCIÓN
- PARTICIPACIÓN
- REFLECCIÓN
- METÁFORA: el método LSP usa el increíble poder de las metáforas

El método LSP es la herramienta ideal cuando:

- quieres aumentar el ROI de las actividades de formación
- quieres explorar diferentes soluciones para un problema compleja
- quieres planear ad hoc actividades en las que es importante que el grupo encuentre rápidamente respuestas y/o soluciones con las que comprometerse de inmediato
- queremos usar una metodología interesante e impactante, un escepticismo neutralizante y un abandono preventivo
- quieres superar el enfoque principal que considera el ordenador y las diapositivas como la principal herramienta de aprendizaje
- quieres consolidar habilidades personales y grupales a través de la estimulación al máximo de la capacidad natural de aprender
- quieres crear un contexto «protegido» en el que todos se sientan libres de expresar sus ideas de forma constructiva, convirtiéndolas en estímulos y oportunidades para otros
- queremos animar y obtener una participación natural también de aquellos que no participan de manera activa
- quieres generar una verdadera toma de responsabilidades individual y grupal, capaz de garantizar una alineación concreta

Etiqueta y proceso LEGO® SERIOUS PLAY®

LSP OPEN SOURCE: en 2010, el grupo LEGO decidió pasar de una comunidad de tipo privado a una gestión de código abierto, publicando la metodología LSP bajo una licencia Creative Commons.

Para aplicar de manera correcta el método LSP y respetar sus valores básicos, es necesario respetar las reglas de conducta durante su aplicación, recogidos en la «Etiqueta LSP» y contenidos en el documento de código abierto: «Introducción a LEGO® SERIOUS PLAY®».

Consiste de 7 reglas:

1. El moderador lanza un desafío de construcción, establece el calendario de construcción y guía el proceso.
2. El modelo construido por el participante es su propia respuesta personal al desafío.
3. No hay respuestas incorrectas y todos los puntos de vista diferentes son correctos. Lo que importa no es cómo el modelo luzca, sino la historia que se comparte.
4. «Piensa con las manos»: si no sabes lo que construir, a veces es mejor simplemente empezar a construir. La organización puede animarte y confirmar que tus manos guiarán el proceso.
5. El significado que dan los que construyen el modelo es lo que importa, por lo tanto, las preguntas de otros participantes siempre serán sobre el modelo, la historia y el significado que se le ha dado al modelo y nunca sobre la persona que lo construyó.
6. «Escucha con los ojos»: observa los patrones que se comparten; usa tu **corazón visual** para recoger y entender mejor lo que comparten los participantes.
7. Todos participan a lo largo del proyecto. Everyone participates throughout the process.

2.2. Un método innovativo para la orientación y el desarrollo profesional

¿Se puede la metodología LEGO® SERIOUS PLAY® aplicar en contextos distintos al negocio para el que fue creado?

La metodología es muy flexible pero no fuera de los contextos para los que se creó: los negocios y el desarrollo de productos y servicios.

Además, en torno a la metodología se ha desarrollado una comunidad muy activa en la difusión, pero también en la preservación del valor y los conceptos de la metodología.

Así pues, las innumerables ventajas de la metodología LSP deberían utilizarse, en la versión de código abierto, como base para un enfoque totalmente nuevo.

La nueva metodología usa ladrillos Lego® y los beneficios del método LEGO® SERIOUS PLAY® pero con un enfoque y un propósito completamente diferente.

La metodología se ha probado en varios proyectos piloto en centros de formación profesional y en másteres post universitarios con excelentes resultados, según las valoraciones que se han recibido de parte de los estudiantes y también del personal de la institución FP.

Sin embargo, vamos a analizar en detalle el método destinado a facilitar la orientación profesional y una visión más clara de un posible desarrollo personal y profesional.

¿Qué se necesita para facilitar orientación profesional y una visión más clara de un posible desarrollo personal y profesional?

El material necesario es, por supuesto, los ladrillos Lego® y se recomiendan los siguientes:

- Kit de introducción estándar LEGO® SERIOUS PLAY® - kit de introducción 2000414
- lotes de diversos ladrillos, tal vez contenidos en los juegos Lego® Class



El enfoque metodológico

El método, como se ha anticipado, se inspira en el método LEGO® SERIOUS PLAY® siguiendo 4 fases o pasos fundamentales:

- Fase 1 – el reto: en este caso, se trata de crear una visión clara y autoconciencia de la trayectoria profesional individual de cada participante gracias a un proceso integrado de

aprendizaje, interacción y crecimiento competente también gracias a la sinergia y a la colaboración con otros.

- Fase 2 – construcción: utiliza varios pasos, empezando por familiarizarse con el uso de ladrillos, comprender y aprender a utilizar metáforas, construir modelos personales y, por último, conectar con los modelos de los demás.
- Fase 3 – compartir: se divide en todas las fases del taller en las que los participantes aprenden a comunicar sobre su modelo y a escuchar la contribución de los demás participantes.
- Fase 4 – reflexión: mediante preguntas y valoración relacionadas con el modelo o modelos construidos, los participantes vuelven a sumergirse en lo construido para emerger con nuevos significados y contenidos.

Mediante el rol de moderador entrenado, el orientador guía a los participantes, con preguntas desafiantes, a través de un camino de toma de conciencia de su trayectoria de desarrollo profesional.

El proceso es lo siguiente:

- Construir un modelo que represente tu AVATAR LEGO®
- Construir un modelo que te represente mientras haces algo que te gusta, te apasiona, cuando te sientes bien, por ejemplo, en tu tiempo libre.
- Construir un modelo que te represente mientras haces algo en lo que eres bueno/a.
- Construir un modelo que te represente mientras haces algo en lo que te pagan o algo por lo que pagarías.
- Construir un modelo que no te represente a ti sino a un futuro trabajador en tu campo que tenga éxito o vaya a tenerlo en los próximos años.

Los modelos se presentan a los compañeros y ayudarán a identificar elementos relevantes en los itinerarios profesionales de los participantes. [Video-example](#)



CAPÍTULO 3 – Metodología de orientación profesional para inmigrantes y trabajadores poco cualificados (enfoque, dificultades y gestión)

3.1 ¿Por qué es importante una sesión de orientación profesional?

Una orientación profesional eficaz te proporciona información y apoyo personalizados e imparciales para que tomes decisiones con conocimiento de causa. Te ayuda a desarrollar tu talento y creatividad, a entender la importancia del aprendizaje continuo y a tener un enfoque activo en el mercado laboral. A medida que el mercado se vuelve más complejo y cambia con más frecuencia, la orientación profesional adquiere cada vez más importancia.

El asesoramiento profesional es la solución para...

Evolución tecnológica. El mercado laboral está constantemente cambiando, algunos trabajos (que pueden ser automatizados) están desapareciendo o cambiando de manera radical y surgen nuevos empleos y la necesidad de nuevas competencias. El reciclaje y la mejora de las cualificaciones, bien planificados en las sesiones de orientación profesional, se consideran parte integrante de la vida laboral.

Desempleo. Después de perder un trabajo, el periodo de inactividad puede ser desmotivador. Las sesiones de asesoramiento profesional te abren la perspectiva de aprender y buscar activamente nuevas opciones profesionales, siendo siempre una fuente de motivación.

Movilidad. Puede que quieras viajar y encontrar trabajo en el destino donde te instales. El asesoramiento profesional te ayudará a fijar correctamente tus expectativas, siguiendo el mercado laboral de la zona elegida y presentar tu candidatura a los puestos que te convengan.

Gestión de la carrera profesional. Probablemente hayas cambiado tu manera de trabajar en los últimos años, quizás estés trabajando de manera remota o híbrida y te hayas hecho más responsable de tu educación y formación. Una orientación profesional eficaz te proporciona información útil sobre el mercado laboral y te permite aprender a gestionar tu carrera, los cursos disponibles para ti, cómo identificar los trabajos adecuados y cómo hacerte valer.

Las encuestas europeas, citadas en el informe «Invertir en orientación profesional» (llevado a cabo por la Comisión Europea, OCDE, UNESCO), muestran que muchos de los adultos reconocen la orientación profesional es útil para encontrar y elegir los cursos y trabajos

adecuados, pero solo una de cada tres personas busca servicios de asesoramiento profesional.

¿Sabías que...?

Cada año, uno de cada cuatro adultos europeos busca información profesional, según el informe Invertir en orientación profesional llevado a cabo por la Comisión Europea, la Fundación Europea de Formación, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y la UNESCO. Este mismo informe muestra las actividades de orientación profesional que tienen resultados económicos, educativos y sociales positivos para los adultos.

3.2 Proceso para el asesoramiento profesional y la integración en el mercado laboral en Rumanía

El proceso de asesoramiento profesional comienza con una reunión entre el beneficiario y el orientador. Este es el momento cuando se establece una relación entre los dos, se discuten los detalles prácticos del proceso de asesoramiento profesional, se analiza la situación actual del beneficiario y se determinará cómo los dos colaborarán para alcanzar los objetivos mutuamente acordados.

Evaluación del beneficiario y recopilación de información

En la primera sesión o incluso antes, el orientador profesional debe obtener información en cuanto a los detalles de contacto del beneficiario: nombre y apellidos, dirección de domicilio, número de teléfono, dirección de correo electrónico, edad, estado civil, historia clínica, historial profesional, y si el beneficiario trabaja, también puede solicitarse información sobre el nombre y la dirección de la empresa, el número de teléfono y la página web.

Para completar esta acción, se aconseja tener un formulario especialmente diseñado para tomar esta información, un formulario que se completará después de la primera sesión con el beneficiario.

Establecer los objetivos y la duración del proceso de asesoramiento

Inmediatamente después de tener un mínimo de información sobre el beneficiario, debemos establecer de manera muy clara los aspectos relacionados con las expectativas del beneficiario, la manera en la que el proceso tendrá lugar y la forma en la que el servicio de asesoramiento se proporcionará.

Para esta sesión, el orientador debe saber:

- ¿Qué ha motivado al beneficiario a usar este servicio?
- ¿Qué espera obtener como resultado del servicio de asesoramiento?
- ¿Cómo saben que el servicio les dará resultado?
- ¿Cómo de motivados están para seguir este proceso?
- ¿Cuáles son sus miedos en cuanto al proceso de asesoramiento profesional?

Además, el beneficiario debe saber:

- ¿Cuánto dura una sesión de asesoramiento?
- ¿Cuántas sesiones de asesoramiento se necesitarán para alcanzar los objetivos propuestos?
- ¿Cuál será la frecuencia de estas sesiones durante la semana o el mes?
- ¿Cuánto cuesta una sesión de asesoramiento (cuando el servicio no se presta gratuitamente) y cómo se hará el pago?
- ¿De qué tipo será la sesión de asesoramiento (asesoramiento individual, asesoramiento grupal o ambos, en una combinación de beneficio para alcanzar los objetivos propuestos)?
- ¿Qué información se mantendrá confidencial?

Para una mayor eficacia del proceso de asesoramiento, se puede redactar un contrato que incluya todos estos aspectos señalados anteriormente. Este contrato debe firmarse tanto por el beneficiario como por el orientador profesional.

Autoconocimiento de la persona

Después de establecer la relación que existirá entre el orientador profesional y el beneficiario, así como los aspectos relacionados con la estructura y la manera de organizar las reuniones, el proceso de asesoramiento continuará, en las reuniones siguientes, con la identificación de las ideas, pensamientos y sentimientos que el beneficiario tiene sobre sí mismo para conocer su personalidad.

En el primer estado de proceso de autoconocimiento, el beneficiario debe identificar lo que sabe y lo que saben hacer bien.

A través de diversas pruebas que se aplican (CAS ++, PsihoProfile), ejercicios, pero también a través de preguntas desafiantes, el beneficiario será capaz de estructurar la información que tienen acerca de su personalidad y sus objetivos, tales como:

- Entender sus aptitudes, capacidades, habilidades y conocimiento.
- Saber sus puntos débiles y maneras de mejorarlos.
- Desarrollar actitudes positivas hacia uno mismo.

El segundo estado del proceso de autoconocimiento consistirá en identificar los deseos y aspiraciones de uno mismo, es decir, el beneficiario aprenderá a contestar la pregunta: ¿Qué me gusta? ¿Qué me gustaría hacer?

Los objetivos que se persiguen en esta fase son:

- Conocer los deseos y aspiraciones de uno mismo.
- Identificar los campos de actividad en los que se manifiestan los intereses personales.
- Proyectar las aspiraciones de uno mismo a corto, medio y largo plazo.
- La correlación de las aspiraciones y deseos con las posibilidades internas y externas de conseguirlos.

El siguiente paso que el beneficiario debe tomar en el proceso de autoconocimiento se refiere a la identificación de los valores que subyacen a la forma de interactuar a nivel relacional o de actuar en diferentes contextos. Averiguar la respuesta a la pregunta ¿qué es importante para mí? le ayudará al beneficiario a:

- Conocer sus actitudes y su sistema de valores.
- Conocer su manera de adherirse a un auténtico sistema de valores.
- Desarrollar actitudes positivas.

Cuando el beneficiario pueda identificar, con la ayuda del orientador profesional, cuáles son sus aptitudes, las habilidades que tiene, cuáles son sus deseos y aspiraciones en relación con un trabajo, cuáles son los valores que subyacen a sus acciones, podremos hablar de una imagen que la persona ha formado de sí misma. En esta fase, el orientador ayuda al beneficiario a unificar todos estos rasgos que ha descubierto sobre la persona y su personalidad en un todo y dar la respuesta a la pregunta: ¿Quién soy?

La respuesta a esta pregunta le brindará al beneficiario la oportunidad de:

- Conocer sus rasgos de personalidad.
- Identificar los rasgos de personalidad positivos, así como maneras de trabajarlos.
- Fortalecer la imagen de sí mismo.
- Identificar sus rasgos temperamentales y descubrir nuevas formas de trabajar los rasgos positivos.

El proceso complejo de autoconocimiento puede completarse con ejercicios destinados a desarrollar la motivación, un componente de la psique humana necesario para seguir una trayectoria profesional, formular y alcanzar objetivos profesionales y encontrar y conservar un empleo.

Por lo tanto, un orientador profesional tiene la responsabilidad de seguir:

- el desarrollo de la motivación interna a través de la estimulación de la curiosidad cognitiva.
- la correlación de las necesidades personales con el deseo de satisfacerlas.
- la correcta atribución de los factores determinantes del éxito alcanzado o de una situación que desemboca en fracaso.

Después de que se haya completado el proceso de autoconocimiento y el beneficiario tenga una correcta imagen de sí mismo identificando los aspectos positivos, pero también los negativos de su personalidad, la siguiente etapa de la orientación profesional consistirá en identificar el mundo de las profesiones y ocupaciones que requiere la sociedad actual.

Identificar el mundo de las profesiones y ocupaciones

En la actualidad, el mercado laboral está en constante cambio, las profesiones que estaban muy solicitadas hace 40 o 50 años ya no tienen cabida hoy en día y la demanda de trabajo se ha desplazado hacia otras profesiones o nuevas ocupaciones, que se han desarrollado en los últimos años.

La enseñanza secundaria rumana traza marcos generales de orientación en el mercado laboral y la educación superior especializada a los graduados un muy pocas ocupaciones en comparación con el alto número de ocupaciones se encuentran agrupadas en la nomenclatura COR (Clasificación de las Ocupaciones de Rumanía). Cuando no sabes qué tipos de cualificación u ocupación existen o cuando no conoces los requisitos de un trabajo específico, incluso si tienes las habilidades específicas de un campo de actividad, ese puesto seguirá inaccesible.

En esta etapa, el orientador profesional ayudará al beneficiario a entender las ventajas y desventajas que se ofrecen por parte de varias profesiones, así como a identificar y ser consciente de las exigencias y los riesgos que las profesiones para las que se dan el asesoramiento y la orientación.

Los principales objetivos que se perseguirán en las sesiones de orientación profesional en esta fase son:

- Identificar los oficios/profesiones que el beneficiario podría ejercer gracias a sus competencias.
- Identificar las dificultades que pueden encontrarse al querer ejercer en un campo determinado.
- Correlacionar los deseos de alguien con las aptitudes y capacidades que posee.
- Identificar las expectativas del empresario con respecto al empleado, pero también las expectativas del empleado respecto al empresario.

Tras trazar el perfil profesional y determinar los requisitos específicos de un empleo, el papel del orientador profesional consiste en garantizar que el beneficiario esté preparado para acceder a un empleo concreto.

El camino que hay que recorrer desde el deseo de trabajar en un determinado campo profesional hasta la ocupación de un puesto de trabajo también requiere una formación que a veces necesite la ayuda de un especialista.

Preparación para acceder a un puesto de trabajo

El propósito de esta fase de la orientación profesional es enseñar al beneficiario a desarrollar su plan de acceso a un puesto vacante, asimilando la información necesaria para preparar los documentos que debe elaborar.

El primer paso para acceder a un puesto de trabajo es *conocer cómo identificar vacantes*. El orientador profesional enseñará al beneficiario dónde y cómo identificar fuentes que pueden proporcionar información sobre puestos vacantes, pero también cómo preparar ofertas de empleo.

El segundo paso para acceder a un puesto de trabajo consiste en preparar los documentos necesarios para solicitar un puesto vacante: una carta de presentación, una carta de motivación, CV. El orientador profesional puede ayudar al beneficiario a preparar estos

documentos siguiendo sus rasgos de personalidad, su nivel de educación y formación o su experiencia profesional.

El último paso es desarrollar una estrategia de presentación para una entrevista. Aspectos relacionados con la comunicación verbal y no verbal, información sobre el espacio de trabajo, pero también sobre la institución/empresa que ofrece el espacio de trabajo, anticipar posibles preguntas durante la entrevista y los posibles temas de discusión son solo algunos elementos que deben prepararse antes de la reunión con un posible empresario.

La mayoría del tiempo, el proceso de asesoramiento profesional se completa en esta fase, cuando el beneficiario está listo para entrar al mercado laboral y tiene todas las herramientas necesarias para ello.

En algunos casos, el beneficiario desea continuar la relación de asesoramiento con el objetivo de apoyar en el corto periodo de tiempo posterior al empleo.

Asesoramiento posterior a la contratación

El rol del orientador profesional también es la de mediar en la relación entre el beneficiario y el empresario y, tras el momento de la contratación, pueden ofrecer asesoramiento a ambas partes y mediar en los conflictos que puedan surgir en el lugar de trabajo.

El beneficiario puede tener dificultades para adaptarse al nuevo estatus profesional y social y, en este caso, el orientador profesional debe motivar para que conserve su empleo.

Finalización del proceso de orientación profesional

Se completa el proceso de orientación profesional cuando los objetivos propuestos se han alcanzado o cuando una de las personas envueltas en este proceso (el orientador profesional o el beneficiario) considere que los objetivos propuestos no se pueden alcanzar.

Se puede completar este proceso mediante un análisis del mismo, intentando encontrar la respuesta a las preguntas como:

- ¿Qué te funcionó mejor en este proceso de asesoramiento profesional?
- ¿Cuál es el logro que más te satisface?
- ¿Qué cambió en tu vida es el que más aprecias?
- ¿Cuáles son los cambios más importantes que se han producido en tu vida?
- ¿Cuáles son tus expectativas actuales?

1. ROGEPA - orientación y guía profesional – enlace a PDF

Logo: rogepa

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



CAREER ORIENTATION AND GUIDANCE

STEP BY STEP

Logo: ip4j

2. ROGEPA - orientación y guía profesional – enlace a PDF

Logo: rogepa

CAREER ORIENTATION AND GUIDANCE

USING THE PSIHOPROFILE PLATFORM



The screenshot shows the PsihoProfile platform interface. It includes a navigation bar with links: Introducere, Ce este PsihoProfile, Cum utilizezi PsihoProfile, Probe psihologice, Suport, and Contul meu. The main content area welcomes users and provides information about the platform's purpose and features. On the right, there is a registration form with fields for Username, Name, Email, and Password, along with a checkbox for terms and conditions and a 'Trimite' button. Below the form, there is a list of available psychological tests.

Probe psihologice accesibile

- Inventarul de personalitate Big Five/short
- Chestionarul Big Five/short
- Inventarul Dimensiunilor Accentuate DA, 15 iteme
- Inventarul de Evaluare a Tulburărilor de Personalitate (ELP-50)
- Inventarul Credințelor Primare (PI - Primary Beliefs Inventory)
- Chestionarul Percepțiilor și Atitudinilor despre Dint (PAD)
- Inventarul de personalitate pentru DSM-5 (PID-5 A full)

3. ROGEPA - orientación y guía profesional – enlace a VIDEOS

- Darse cuenta de su interés y conectar los estudios y trabajos, por ejemplo, con pruebas de interés.
- Conocer sus puntos fuertes y débiles y aprender a mejorar y reforzar sus capacidades.
- Establecer objetivos.

- Preparación para la búsqueda de empleo, CV, carta de presentación y ayuda con las solicitudes de empleo.
- Buscar oportunidades de estudio interesantes u otras actividades de ocio.
- Mejorar los métodos de trabajo y las técnicas de aprendizaje, por ejemplo, en cuanto a organización, gestión del tiempo, técnicas de lectura y toma de apuntes.
- Validación de competencias reales.
- Fortalecer y capacitar a las personas, reforzar su autoconfianza, sus habilidades comunicativas, el trabajo en equipo y otras aptitudes personales.
- Ayudar a las personas con respecto a la materia personal que están en el campo de lo que los orientadores de estudios y carrera trabajan.

La orientación académico-profesional es una profesión legalmente protegida en Islandia. Una persona que quiera trabajar como orientador debe seguir un programa máster de dos años en la Universidad de Islandia, que finalizar con un título de máster (120ETC). una vez finalizados los estudios, los estudiantes pueden solicitar una licencia para trabajar como orientador.

3.4 Servicio para personas poco cualificadas y migrantes en Islandia en MSS

MSS es un Centro de Aprendizaje Permanente en Suðurnes (Islandia) donde puedes acceder a una amplia gama de servicios. El centro emplea a 9 gestores de proyectos, cuatro empleados en el departamento de reinserción, dos orientadores de estudios y carreras y empleados de servicios de apoyo.

Atendemos a diversos grupos y las personas pueden acudir a nosotros en MSS y recibir ayuda de diferentes tipos. Las funciones del departamento multicultural son multifacéticas y diversas, pero las personas de origen extranjeros vienen porque quieren estudiar, preparar un CV o una carta de presentación y necesitan ayuda sobre dónde buscar un servicio concreto y otras cosas en las que quieren creer y confiar en nosotros. El departamento multicultural también organiza cursos de islandés para los inmigrantes y cursos básicos para mejorar las habilidades básicas como leer y escribir en islandés.

El grupo de personas de origen extranjero atendidas por el MSS ha cambiado mucho a lo largo de los años. Hace dos años muchos de los estudiantes en estudios islandeses eran polacos, hoy muchos de ellos son refugiados/personas que solicitan asilo y que hablan principalmente español, árabe y ruso. Nuestro objetivo es siempre proporcionar un servicio excelente y si podemos proporcionarle en su lengua nativa sería una gran ventaja.

En MSS, tenemos personal que habla ruso y español, por lo que es fácil entender a estas personas. Cuando tenemos personas que no hablan un idioma que el personal de MSS hable, contratamos a intérpretes. Se hace mejor con aquellas personas que no entienden inglés y tienen escasos conocimientos lingüísticos.

Reykjanesbær es un municipio receptor de solicitantes de protección internacional. Cuando una persona ha recibido una solicitud y un número de seguridad social aprobados, el ayuntamiento envía información sobre esta persona a la oficina de desempleo. Trabajan mucho junto a MSS y remiten a los inmigrantes al MSS para que cursen estudios y educación comunitaria y los ponen en contacto con un orientador de estudios y carreras que pueda ayudarles a preparar un CV y una carta de presentación.

Por lo tanto, se llevan a cabo diferentes servicios en MSS, según las necesidades de cada persona, pero las personas que acuden a nosotros tienen orígenes muy distintos, desde analfabetos hasta personas con una formación superior y una enorme experiencia y habilidades.

Por ejemplo, hay una familia grande en este municipio y parte de ella estudia en MSS, pero solo hablan árabe. Tienen más de veinte años, pero tienen poca o ninguna escolarización y carecen de todas las habilidades a la hora de establecerse en clase. Tienen poca experiencia laboral, por tanto, es difícil encontrar un trabajo para ellos. Además, entienden poco o nada del inglés y cuando reciben correos electrónicos o mensajes en el móvil, carecen de capacidad de lectura y ortografía y, por tanto, no son capaces de comprender. La familia en cuestión tiene un asesor en el municipio donde viven y habla árabe, que es una gran ventaja para que entiendan la información de manera correcta.

Lo que hemos hecho por esta familia es obtener un profesor que hable árabe para que les enseñe islandés básico. Para conseguir que asistieran, les enviamos un correo electrónico, contratamos un intérprete para que los llame y un concejal de la ciudad los llamó para recordarles el curso. A pesar de tener mucha ayuda, fue complicado que asistieran al colegio. A continuación, se decidió empezar un curso llamado Leer y Escribir en islandés, es un curso para mejorar las competencias básicas en letras y números, aumentar los conocimientos básicos de expresiones islandesas sencillas, conocer la sociedad en la medida de lo posible, enseñarles a ir a la escuela y a integrarse en la sociedad.

Responder con diferentes métodos de aprendizaje, diferentes proyectos y diversas oportunidades, esperamos que conozcan sobre la sociedad, fortalezcan su posición en Islandia y que aprendan sobre el país y la nación, lo que los fortalecerá como miembros activos de la sociedad que se espera que en un futuro se incorporen al mercado laboral islandés.

CAPÍTULO 4 – Cómo diseñar y usar la metodología con consejos prácticos y sugerencias de aplicación

4.1 Metodología de orientación profesional– ROGEPA (Rumanía)

MARCO GENERAL DE TRABAJO:

Este programa está destinado a personas que pertenecen a grupos vulnerables (migrantes, personas con bajo nivel de educación), el objetivo del programa es apoyar a estas personas en sus esfuerzos por desarrollar las principales competencias necesarias para conseguir un nuevo empleo y ayudarles a integrarse más fácilmente en un equipo de trabajo.

Con el apoyo de equipos multidisciplinares, compuestos por psicólogos, trabajadores sociales, traductores, etc., buscamos mejorar su desarrollo profesional.

PERIODO DE FUNCIONAMIENTO: el programa de desarrollo de competencias laborales se desarrollará a lo largo de 12 sesiones, un máximo de dos semanas, con una duración de aproximadamente 1-2 horas. Cada competencia se desarrollará a través de ejercicios y transmitiendo información teórica durante las reuniones.

EL TEMA DEL PROGRAMA: el tema que se aborda en cada sesión puede basarse en las actividades descritas en este programa; se pueden crear otras actividades si respetan el propósito y el tema del programa destinado a desarrollar las capacidades laborales.

GRUPO DE PARTICIPANTES: los participantes serán personas vulnerables y que buscan empleo. El grupo estará formado por un máximo de 8-10 personas y las actividades se desarrollarán con el grupo entero o, cuando sea apropiado, individualmente.

LÍDER: el grupo líder será un trabajador social o un psicólogo con habilidades en orientación y asesoramiento profesional en el mercado laboral. Cuando sea necesario, un traductor/intérprete que sepa la lengua de las personas migrantes acompañará al grupo líder.

El líder tendrá el rol de formular los requisitos de cada actividad individual y garantizar el buen funcionamiento de las actividades realizadas. Además, el grupo líder tiene la tarea de informar a los participantes sobre el propósito de las actividades del día, así como del día y el propósito de la siguiente sesión.

MATERIALES DE TRABAJO: para cada actividad, se prepararán los materiales necesarios para el buen funcionamiento de los ejercicios; estos materiales se pueden encontrar en los requisitos de tarea expresados por el líder del grupo.

Este programa busca desarrollar las siguientes habilidades mediante el logro de los siguientes objetivos:

1. COMUNICACIÓN EN EL ESPACIO DE TRABAJO

La comunicación en el espacio de trabajo consiste en el uso correcto de las formas de comunicación, en las relaciones establecidas con jefes o subordinados y con compañeros de equipo. Además, esta competencia se refiere al uso de un lenguaje especializado y a asegurarse de que la información transmitida es correcta, concisa y operativa.

OBJETIVOS GENERALES:

- Utilizar correctamente las formas de lenguaje verbal, no verbal y paraverbal.
- Transmitir información correcta, concisa y clara.
- Descodificar correctamente un mensaje dirigido a ellos.
- Respetar el derecho de opinión de los demás.
- Argumentar las ideas presentadas.
- Usar terminología especializada.

2. TRABAJO EN EQUIPO

La competencia social de trabajar en un equipo consiste en adquirir y practicar un conjunto de actitudes, habilidades, aptitudes y conocimientos que se pueden usar en diferentes contextos sociales, además de asumir roles prosociales y mejorar las relaciones de grupos.

OBJETIVOS GENERALES:

- Entender las nociones de grupo/equipo.
- Respetar las reglas de equipo/grupo.
- Reconocer el rol que una persona tiene en un grupo/equipo.
- Entender la conexión entre las decisiones de roles y la responsabilidad individual.

3. PLANIFICACIÓN

Planificar y organizar la actividad de una persona incluye conocer sus tareas, el grado de dificultad y el tiempo que requiere completarlas. Esta competencia consiste en adquirir y practicar las habilidades de planificación de actividades en intervalos de tiempo cortos y largos, según las características específicas de cada actividad y considerando la particularidad de los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas.

OBJETIVOS GENERALES:

- Identificar los objetivos de trabajo.
- Establecer la secuencia de actividades y el horario apropiado para completarlas.
- Planificar actividades de trabajo, pero también tiempo personal.
- Identificar los recursos que se necesitan para llevar a cabo una tarea.

4. DESARROLLO PROFESIONAL

La competencia social del desarrollo profesional implica una autoevaluación permanente para garantizar una formación adecuada y para mejorar el propio rendimiento profesional frente a los cambios que continuamente aparecen en el mercado laboral o en el ámbito social.

OBJETIVOS GENERALES:

- Determinar las áreas de la propia vida a las que uno debe dirigir su atención
- Crear un plan de desarrollo profesional continuo.
- Fijar objetivos de desarrollo profesional a largo plazo y establecer los pasos que hay que dar para alcanzarlos.

5. ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO

La competencia para organizar el propio espacio de trabajo consiste en configurar y equipar el lugar de trabajo en función del trabajo que se realiza y de la actividad diaria, con el objetivo de aumentar la eficacia.

OBJETIVOS GENERALES:

- Organizar el espacio de trabajo de manera eficaz para llevar a cabo la actividad.
- Conocer el rol en la configuración del espacio de trabajo y en la organización de las herramientas.
- Mantener limpieza y orden en el espacio de trabajo.
- Mejorar el espacio de trabajo desde un punto de vista ergonómico.

6. GESTIÓN DEL ESTRÉS

La habilidad de controlar el nivel de estrés consiste en desarrollar las actitudes y comportamientos apropiados para promover tu salud mental y física. Esta competencia se basa en el reconocimiento de los propios estados emocionales, cognitivos y fisiológicos y en el ejercicio del control sobre estos estados.

OBJETIVOS GENERALES:

- Reconocer las reacciones emocionales, cognitivas y fisiológicas determinadas por el estrés.
- Reconocer el rol de los pensamientos y emociones como indicadores de estrés o un problema que necesita resolverse.
- Desarrollar un plan para adaptar el estrés a una nueva situación.

EJEMPLOS DE ACTIVIDADES QUE SE PUEDEN LLEVAR A CABO EN UN PROCESO DE ASESORAMIENTO GRUPAL:

A. COMUNICACIÓN EN EL ESPACIO DE TRABAJO

Los participantes deben anotar en la tabla siguiente la persona que debe realizar las siguientes tareas:

TAREAS	RESPONSABLE
LIMPIAR LA OFICINA	
REGAR LAS PLANTAS DE LA OFICINA	
PLANEAR LAS TAREAS PARA CADA MIEMBRO DEL EQUIPO	
LIMPIAR Y GUARDAR LAS HERRAMIENTAS CORRECTAMENTE	
ESCUCHAR CUANDO HAY ALGÚN PROBLEMA EN LA CREACIÓN DE UN PRODUCTO	
INTERVENIR CUANDO HAY UN CONFLICTO A NIVEL GRUPAL	

B. TRABAJO EN EQUIPO

Los participantes dirán cuáles son sus expectativas de un futuro trabajo, refiriéndose a:

- Expectativas del jefe (comportamiento verbal y no verbal, recompensas, forma de informar sobre la relación de colaboración, etc.)
- Expectativas respecto a la localización de la actividad: mueble, color, equipo, maquinaria, etc.
- Expectativas de compañeros: la posición dentro del grupo, la ayuda recibida para completar las tareas, etc.
- Expectativas respecto a las tareas de trabajo: dificultad, cumplimiento de los plazos de trabajo, apoyo recibido de los compañeros, etc.

C. PLANIFICACIÓN

Piensa sobre las actividades que debes hacer en la siguiente sesión (mañana, esta semana) y asígnale un número según el grado de urgencia:

- **Urgente**, debe hacerse tan pronto sea posible – 1.
- **Importante**, no se puede posponer más de un día – 2.
- **Moderado**, puede posponerse unos días – 3.
- **Bajo**, puede posponerse a la semana que viene – 4.
- **low**, can be postponed for next week – 4.
- **Pasatiempo**, no debería hacerse, pero está programado – 5.

4.2 Metodología de orientación profesional de MSS (Islandia)

Metodología de orientadores de educación y profesión en MSS

Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum (MSS) es un centro de aprendizaje permanente para personas de 18 años o más, con escasa o nula educación formal. Nos esforzamos por atender a todas las personas que acuden a nosotros en busca de educación, asesoramiento o por otros motivos. Si no somos capaces de proporcionarles la asistencia que las personas necesitan, les ayudamos a encontrar la organización o persona adecuada para ponerse en contacto. Una parte creciente del grupo destinatario del MSS son las personas de origen extranjero. Ofrecemos una amplia gama de asesoramiento y selecciones de estudio especialmente diseñadas para ese grupo.

En MSS trabajan dos orientadores de educación y profesión a tiempo completo. Se ocupan de las personas que estudian, así como de otras personas que buscan orientación. Los orientadores entran en los cursos y los itinerarios de estudio para presentarse y ofrecer la oportunidad de hacer preguntas. A menudo se incluyen intérpretes para ayudar en la comunicación cuando es necesario y resulta apropiado.

Para ponerte en contacto con un orientador en MSS, puedes reservar una cita o simplemente presentarte. Si el orientador no puede ayudarte en este momento, se buscará otro momento que convenga a ambos. El orientador ayuda a todas las personas de manera gratuita, tanto si estudian con nosotros en MSS como si no.

Cuando las personas visitan un orientador por primera vez, se lleva a cabo una corta entrevista relacionada con las expectativas e intereses de las personas para así identificar la necesidad de asesoramiento. Si la persona es inmigrante y no tiene las habilidades lingüísticas que se necesitan para vivir en Islandia, se motiva a la persona en cuestión a que estudie islandés u otro curso que ofrezcas, por ejemplo, inglés o polaco. En el caso donde la persona tiene buenas habilidades lingüísticas y puede participar en la educación

general, pero tiene pocas habilidades, se llevará a cabo una entrevista para explorar sus puntos fuertes, la educación previa y experiencia, así como el campo de interés para que se pueda emparejar y se encuentre una vía de estudio adecuada, ya sea en MSS o en otro lugar.

Para facilitar el proceso de trabajo relacionado con recibir inmigrantes, hay varias opciones disponibles. En el caso que una persona no sea capaz de hacerse entender en la lengua que hablan los empleados de MSS, se ofrece la interpretación. Los empleados hacen un esfuerzo por comunicarse y a menudo usan *Google Translate* u otras herramientas similares cuando sea apropiado.

Los orientadores de educación y de profesión crearon un *toolbox* en el formato Padlet donde pueden poner toda la información posible en un sitio para así facilitar el asesoramiento. Hay una variedad de información que puede ser útil para los inmigrantes y la experiencia ha enseñado a los orientadores que esta información es la que más se busca.

Padlet es una Plataforma de trabajo que aún se está formateando y deberá actualizarse periódicamente. En ella se puede buscar fácilmente material especializado para señalar oportunidades de estudio y empleo.

En la primera entrevista con un orientador, se pregunta a la persona en cuestión sobre sus expectativas para el asesoramiento y el propósito. Pronto queda claro si se busca ayuda para encontrar nuevas oportunidades de empleo y/o educación. Al mismo tiempo, se examina el historial de cada persona, tanto en estudios como en trabajo.

Muchas personas quieren fortalecer sus habilidades lingüísticas en islandés e inglés. un número considerable de personas en asesoramiento también optan por reforzar sus habilidades en informática, entre otras cosas para poder aprovechar las diversas fuentes de información disponibles. El departamento islandés de MSS ofrece una evaluación de la posición para poder clasificar a los futuros estudiantes según su capacidad en los estudios y esto ha tenido mucho éxito.

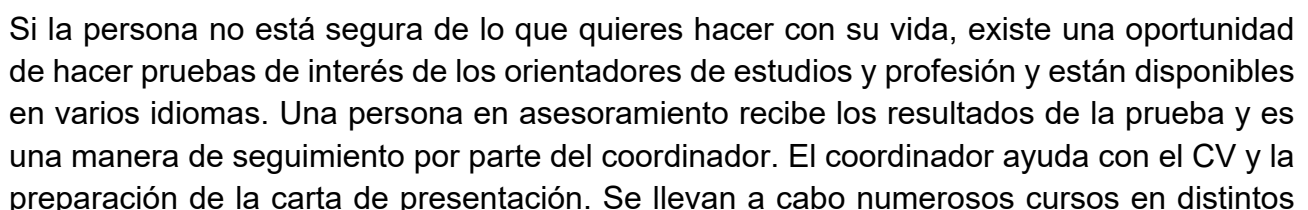
Ejemplos de inmigrantes que han buscado asesoramiento:

Una mujer de veinticinco años vino a Islandia cuando era una niña de diez años y como parte de una familia que huía de su patria afectada por la guerra. Ha luchado contra las secuelas de una infancia difícil. Acudió a los orientadores de MSS y recibió apoyo y asesoramiento. Después de una entrevista, se sometió a una evaluación de la competencia general y se le hizo un análisis de sus puntos fuertes y de los factores que necesitaba fortalecer. Su sueño era estudiar en Islandia. Con seguimiento y ayuda, ha terminado la enseñanza secundaria superior y estudia en la universidad. Mientras estudiaba en la universidad, también estudiaba interpretación social en MSS. Domina varios idiomas, que es uno de sus muchos puntos fuertes y ha conseguido obtener un trabajo extra en interpretación, además de estudiar en la universidad de ingeniería. Esta joven sigue prosperando hoy en día.

Un joven hombre polaco soñaba con convertirse en conductor de ambulancia y trabajador de emergencia en Islandia. Había sido paramédico en el ejército polaco. Se puso de objetivo aprender islandés y optó por un espacio de trabajo donde tenía la oportunidad de aprender islandés. Después de empezar con las clases de idioma, obtuvo un trabajo en una

El solicitante de asilo recibió ayuda de los servicios sociales del municipio en el que vive para asistir a un curso especialmente diseñado para un grupo de solicitantes de asilo. Recibió asesoramiento específico y educación en la comunidad. Se destacó que siempre había un coordinador disponible para los estudiantes durante sus estudios y que se activaban las conexiones con la comunidad. Durante sus estudios hizo un voluntariado en la Cruz Roja para conocer mejor la comunidad. Durante el curso, los estudiantes recibieron ayuda para hacer un CV y una carta de presentación, así como instrucciones sobre cómo y dónde las personas pueden solicitar un trabajo. Hizo un esfuerzo para aprender la lengua y conocer la comunidad y le fue bien. Le concedieron un permiso de residencia en Islandia y, con la ayuda de un asesor, encontró un trabajo a su medida.

<https://padlet.com/sbjork77/96vkfse2m1r3x0n9>



idiomas, por ejemplo, inglés y polaco, para informar a las personas de sus derechos y obligaciones en el mercado laboral islandés. Los coordinadores también ayudan a los participantes a prepararse para entrevistas de trabajo. MSS conecta a las personas con el mundo empresarial en la medida de lo posible mediante visitas a centros de trabajo y visitas de representantes de empresas de la zona.

El “KIT DE HERRAMIENTAS del Producto Intelectual 1 para orientación y orientación profesional” se ha desarrollado en el marco del Proyecto Erasmus+ KA2 “Formación práctica e innovadora para trabajos poco cualificados y migrantes” – acrónimo IP4J (Proyecto n.º 2020-1-DE02-KA202-007465) y está licenciado bajo Creative Commons.

 Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union	Este proyecto ha sido financiado por la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente la opinión de su autor y la Comisión/Agencias Nacionales no se hacen responsables del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.
	El “KIT DE HERRAMIENTAS del Producto Intelectual 1 para orientación y orientación profesional” se ha desarrollado en el marco del Proyecto Erasmus+ KA2 “Formación práctica e innovadora para trabajos poco cualificados y migrantes” – acrónimo IP4J (Proyecto n.º 2020-1-DE02-KA202-007465) y está licenciado bajo Creative Commons. Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



contact

<https://ip4j.eu>

Authors: IP4J project staff

Publisher: IP4JJ consortium
Free publication, **January 2023**