



PROVYP

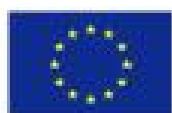
PROFESSIONAL ORIENTATION OF VULNERABLE YOUNG PEOPLE



MODULOS PARA LA EDUCACION Y FORMACION DE JOVENES VULNERABLES

PAGINA WEB DEL PROYECTO PROVYP, MATERIALES:

<http://provyp.eu/es/>



Erasmus+

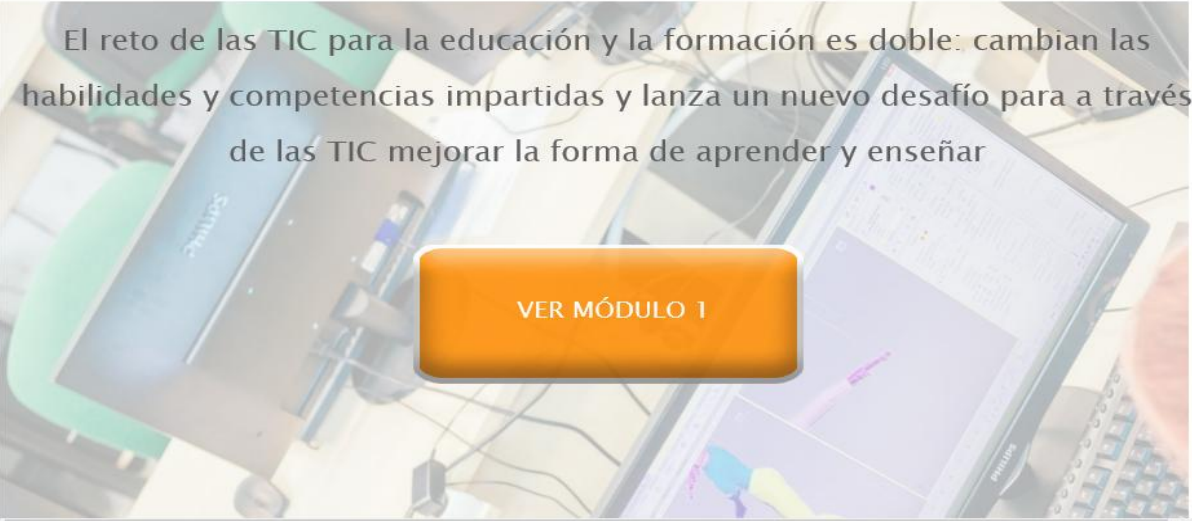
SOCIOS DEL PROYECTO:



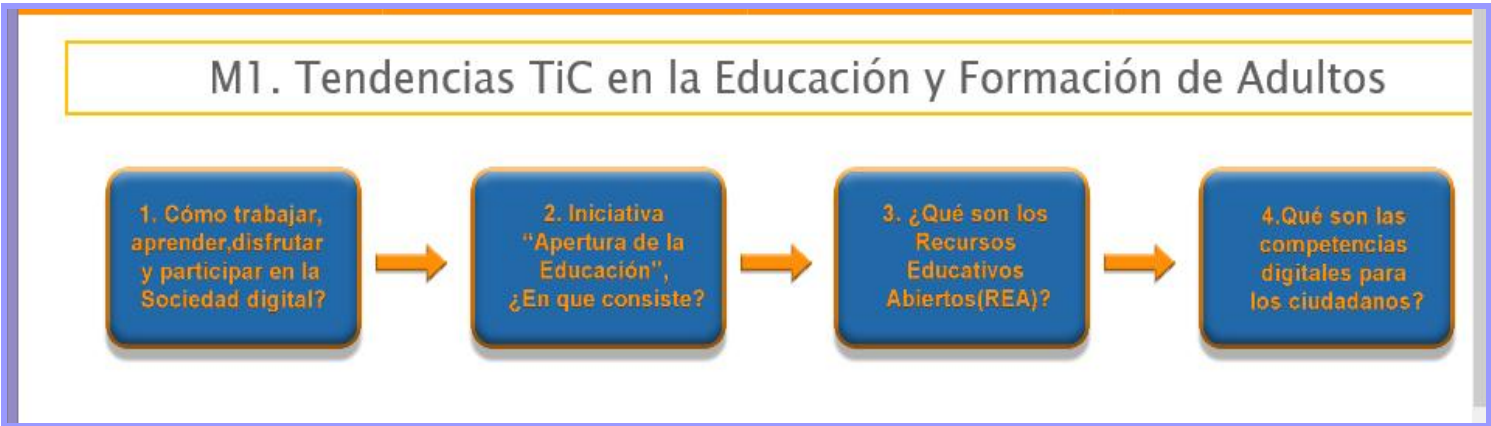
M1. Tendencias TIC en la Educación y Formación de Adultos

M1. Tendencias TIC en la Educación y Formación de Adultos

El reto de las TIC para la educación y la formación es doble: cambian las habilidades y competencias impartidas y lanza un nuevo desafío para a través de las TIC mejorar la forma de aprender y enseñar



[VER MÓDULO 1](#)



1. Cómo trabajar, aprender, disfrutar y participar en la Sociedad digital?

1. Tendencias en el aprendizaje y formación on-line identificadas

Las tendencias clave incluyen:

- Las tecnologías móviles y el acceso a Internet más rápido han dado lugar a nuevas formas de aprendizaje híbridos que mezclan el aprendizaje formal, no formal e informal.
- Los sistemas educativos están abiertos a nuevos actores y educadores y los estudiantes pueden construir comunidades fuertes e inclusivas con innovadoras experiencias de aprendizaje.
- La ubicuidad de las redes sociales y las tecnologías digitales muestran la necesidad ampliar los entornos de aprendizaje y formación para mejorar la empleabilidad y la ciudadanía activa.
- **Los Recursos Educativos Abiertos y Digitales pueden ser usados, compartidos y adaptados para diferentes contextos de aprendizaje** permitiendo a los alumnos coparticipar en la producción de materiales formativos favoreciendo nuevas experiencias de aprendizaje.
- **Los datos generados de la actividad on-line** se pueden utilizar para personalizar la enseñanza y el aprendizaje y evaluación (Análisis de aprendizaje). Actualmente se está desarrollando una investigación sobre esta materia para orientar las políticas y buenas prácticas en particular sobre protección de datos y privacidad.

2. Mejor uso de las TIC para repensar el aprendizaje, la innovación en la educación y la formación y nuevas competencias requeridas:

2.1 Nuevas habilidades y competencias

La transformación fundamental en educación y formación hace necesario adaptar y proporcionar el conocimiento y competencias necesarias para el crecimiento, empleo y participación en la sociedad.

Creatividad, emprendimiento, aprender a aprender, competencia digital y otras 21 competencias y otras que empiezan a surgir son imprescindibles para la innovación, crecimiento y participación en la economía y la sociedad digital.

http://ec.europa.eu/growth/sectors/digital-economy/e-skills_en

El marco estratégico Educación y Formación 2020 reconoce el incremento de la importancia de las competencias individuales en la era del conocimiento basado en la economía. Los objetivos de Educación y Formación 2020 [Marco Estratégico para la Educación y Formación 2020 \(ET 2020\)](#) persiguen fortalecer la cooperación europea en materia de educación y formación, proporcionando objetivos estratégicos comunes para la Unión europea y sus Estados miembros para 2020. El marco estratégico. ET 2020 cubre las áreas de aprendizaje permanente y movilidad; calidad y eficiencia de la educación y la formación; igualdad y cohesión social y ciudadanía activa, creatividad, innovación y emprendimiento a todos los niveles de educación y formación. Para apoyar el logro de estos objetivos establece parámetros comparativos a escala de la UE.

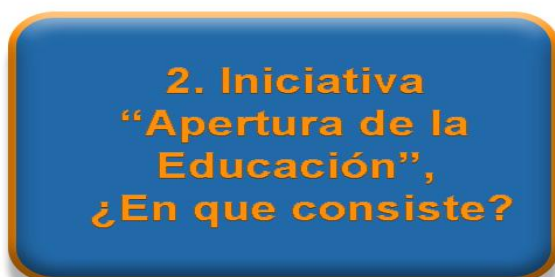
2.2 Innovación y modernización en la Educación y Aprendizaje

La innovación y modernización en la educación y formación está directamente relacionada con los objetivos educativos clave de la Estrategia 2020

http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm;

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958> y, en particular, la Agenda de nuevas cualificaciones y empleos, Juventud en movimiento,

<http://ec.europa.eu/youthonthemove/>, La Agenda Digital y la Unión por la Innovación.



Apertura de la Educación: Enseñanza y Aprendizaje innovadores para todos a través de las Nuevas Tecnologías y los Recursos Educativos Abiertos (REA).

La Apertura de la Educación significa introducir la revolución digital dentro de la educación. Las tecnologías digitales permiten, a todas las personas, a aprender, en cualquier lugar, en cualquier momento, a través de cualquier dispositivo con el apoyo a todo aquel que lo necesite.

La Apertura de la Educación se centra en tres áreas principales:

Crear oportunidades para organizaciones, profesores y alumnos para innovar el ámbito educativo y de formación.

- Incrementar el uso de los Recursos Educativos Abiertos (REA), asegurando que los materiales educativos producidos con fondos públicos son accesibles a todos.
- Mejor infraestructura TIC y conectividad.

Cuáles son los objetivos de esta Iniciativa?

1. Crear oportunidades para organizaciones, profesores, estudiantes, formadores para favorecer la innovación en la enseñanza y el aprendizaje mediante el uso de las tecnologías y los contenidos digitales.
2. Impulsar el uso de los Recursos Educativos Abiertos asegurando que los materiales educativos producidos con fondos públicos, tales como Erasmus+, El nuevo programa europeo para educación, están disponibles para todos de forma gratuita. El nuevo Portal 'Open Education Europe', proporcionará una alta calidad de los Recursos Educativos Abiertos producidos en Europa.
3. Aumentar la transparencia para los usuarios de recursos educativos en relación al copyright.
4. Desarrollar más las infraestructuras TIC que necesitan. A través de la apertura de la educación se fortalecerá el acceso y soporte de las TIC para la educación y la formación en Europa.
5. Fortalecer la cooperación entre las organizaciones internacionales y principales grupos de interés para una mejor comprensión sobre el impacto de la tecnología en la educación y formación y explorar nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje.

ESTUDIANTES: Cómo afectará la Educación abierta a los estudiantes?

Las competencias digitales serán imprescindibles para acceder a empleos de calidad una vez completada su educación y el acceso a los recursos que facilitan las TIC ofrecerá nuevas oportunidades de aprendizaje y formación innovadoras.

PROFESORES: Cómo afectará a los profesores?

La mayoría de la formación y capacitación digital necesita ser segura en las aulas. La Educación Abierta supondrá un apoyo fundamental para el desarrollo profesional de los

profesores a través de los cursos online abiertos en línea con la Gran Coalición para los Empleos Digitales “[Grand Coalition for Digital Jobs](#)” y mediante la creación de nuevas plataformas europeas para comunidades de práctica para profesores en la UE como puede ser [eTwinning](#) y [EPALE](#) – La Plataforma Electrónica para el Aprendizaje de adultos en Europa.

GOBIERNOS: Y a los Gobiernos nacionales?

La mayoría de los gobiernos europeos están realizando inversiones en las TIC para la educación y la formación. La Iniciativa de Educación Abierta representa una oportunidad para los Estados Miembros para trabajar juntos y aprender de las experiencias de otros evitando duplicidades y reduciendo costes.

INDUSTRIA: Cómo afectará a negocios educativos y digitales?

Además de las Instituciones educativas, la educación tiene un amplia aspecto de mercado para la provisión de libros de texto, herramientas de aprendizaje electrónico y aplicaciones para diversas materias, juegos y otros materiales educativos. La utilización más extensiva de las nuevas tecnologías en la educación proporciona nuevas oportunidades para la industria y la estrategia combinada a nivel europeo acelerara la expansión de estos mercados.

3. ¿Qué son los Recursos Educativos Abiertos(REA)?

TICs y Recursos Educativos Abiertos (REA) facilitan una mayor interactividad, creatividad, flexibilidad y participación personalizada en el proceso de aprendizaje.

Los Recursos Educativos Abiertos (REA) hacen referencia a los materiales de enseñanza, aprendizaje e investigación en soporte digital de carácter gratuito pues son publicados con una licencia abierta. Estos recursos representan una oportunidad estratégica para mejorar la calidad y aumentar la equidad de la educación.

1. Open Education Europe: Punto de Acceso principal para encontrar Recursos Educativos Abiertos

Este sitio web permite a los estudiantes, profesionales e Instituciones educativas para compartir los Recursos Educativos Abiertos de uso libre.

<http://www.openeducationeuropa.eu/>

1.1 Cursos Abiertos online (MOOCs)

La Plataforma Abierta de Cursos online está cambiando el concepto de la educación, constituyendo un reto para las estrategias institucionales tradicionales y planes de reconocimiento a la vez que proporciona nuevas oportunidades para los demandantes de formación y para los profesionales del sector, ambos desde dentro y fuera de la educación formal.

Claves:

- Cursos online diseñados para un gran número de participantes
- Cursos accesibles en cualquier momento y lugar con conexión a internet.
- Cursos de libre acceso a todos.
- Oferta variada de cursos gratuitos.

http://www.openeducationeuropa.eu/es/european_scoreboard_moocs

1.2. eTwinning

Twinning es una comunidad para colegios en Europa que ofrece una plataforma para todo el staff (profesores, jefes de estudios y cualquier profesional de educación) que trabaja en un colegio en cualquier país de Europa involucrado en colaborar desarrollando proyectos y compartiendo experiencias

<http://www.etwinning.net>

1.3. EPALE Plataforma Electrónica para el Aprendizaje de Adultos en Europa.

EPALE es una comunidad abierta y plurilingüe diseñada para profesores, formadores, investigadores, personal académico, legisladores y cualquier persona cuya actividad profesional incluya el aprendizaje de adultos en Europa. Esta plataforma está creada en torno a la difusión de contenidos relacionados con el aprendizaje de adultos ya sean cursos, noticias o eventos. Además en esta plataforma proporciona a sus usuarios información sobre proyectos y conexiones profesionales a través de un amplio repositorio.

EPALE está financiado por la Comisión Europea como el último desarrollo en un compromiso continuo para mejorar la calidad del aprendizaje de adultos en Europa.

<http://ec.europa.eu/epale/es/>



Cuál es el marco de las competencias digitales para ciudadanos en Europa?

La competencia Digital es algo que un uso funcional adecuado de las TICs. La competencia Digital implica un uso creativo y colaborativo de las TICs para conseguir objetivos clave en materia de empleo y empleabilidad, aprendizaje, inclusión, ocio y participación en la sociedad.

El marco Europeo de Competencia Digital ofrece descriptores de aprendizaje basados en los resultados para tres niveles de conocimiento (en EUROPASS–CV), y 8 niveles de conocimiento sobre las necesidades del usuario para otras opciones (autoevaluación, diseño de planes de estudios, desarrollo del talento, etc.).

Esencialmente, el marco de las competencias digitales identifica 21 competencias en 5 áreas clave, describiendo lo que significa ser digitalmente experto. Los ciudadanos necesitan tener competencias en cada una de esas áreas para lograr objetivos de empleo y empleabilidad, aprendizaje, ocio y participación en la sociedad.

El marco europeo para el desarrollo y comprensión de las competencias digitales en Europa,

Las Competencias Digitales básicas comprenden creatividad, habilidades tecnológicas, pensamiento crítico y evaluación, comprensión social y cultural, colaboración efectiva, encontrar y filtrar información, comunicación efectiva, e–seguridad.

El marco Europeo de Competencia Digital para ciudadanos (cinco áreas principales y 21 competencias):

– **Procesamiento información**

- **Navegación, búsquedas y filtrado de datos, información y contenido digital.**

- Evaluación de datos, información y contenido digital.
- Gestión de datos, información y contenido digital

– **Comunicación y colaboración**

- Interactuar a través de las tecnologías digitales
- Compartir a través de las tecnologías digitales
- Promover la ciudadanía a través de las tecnologías digitales.
- Colaboración a través de las Nuevas Tecnologías(NT)
- Etiqueta de la red

– **Gestión de la identidad digital**

Creación de contenidos digitales

- Desarrollo de contenidos digitales
- Integración y reelaboración de contenido digital
- Copyright y licencias
- Programación

– **Seguridad**

- Protección de los dispositivos
- Protección y privacidad de datos personales
- Protección de la salud y el bienestar
- Protección del entorno

– **Solución de problemas.**

- Solución de problemas técnicos
- Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas.
- Creatividad usando nuevas tecnologías
- Identificación de lagunas en competencias digitales.

Cómo funciona Digcomp?

Cualquier usuario puede libremente describir su competencia digital en 27 lenguas a través de la herramienta de autoevaluación- EUROPASS basada en el Marco Europeo de Competencias Digitales (ver: <https://europass.cedefop.europa.eu/en/about>). EUROPASS es un servicio de la UE que permite a los demandantes de empleo pueden mostrar sus competencias y cualificaciones en formatos que se pueden entender fácilmente en Europa.

Cuando los usuarios completan la autoevaluación EUROPASS, son preguntados sobre su nivel de competencias digitales por cada una de las 5 áreas de DigComp. Los usuarios responden sobre tres posibles respuestas que han sido diseñadas para mostrar si su competencia es de nivel de básico de usuario (A1–A2), usuario independiente (B1–B2) y usuario competente.

Las organizaciones patronales, sindicatos, servicios de empleo, proveedores de educación y formación y el sector europeo de Comités sobre competencias digitales son los que pueden contribuir en el desarrollo de este marco. Con su involucración activa y continua asegurarán que DigComp sea una herramienta práctica, flexible y relevante que podrá ser muy provechosa para un amplio número de personas y organizaciones.

Más información: <http://ec.europa.eu/jrc/digcomp>

M2. Servicios de la Administración Pública para jóvenes desempleados

M2. Servicios de la Administración Pública para jóvenes desempleados

El empleo juvenil es prioridad para la Unión Europea. La situación es diferente en cada Estado Miembro. ¿Qué está haciendo la administración de la UE para solucionar este desafío?

VER MÓDULO 2

M2. Servicios de la Administración Pública para jóvenes desempleados

1. ¿Qué está haciendo la UE por los jóvenes desempleados?

2. ¿Cuáles son los recursos para los jóvenes desempleados en Europa?

3. ¿Cuáles son las oportunidades en educación para los jóvenes?

1. ¿Qué está haciendo la UE por los jóvenes desempleados?

La Garantía Juvenil

1. ¿Qué es la Garantía Juvenil?
2. Enfoque
3. Implementación

1. ¿Qué es la Garantía Juvenil?

La Garantía Juvenil es un nuevo enfoque para combatir el paro juvenil, que asegure que todos los jóvenes menores de 25 años – estén o no registrados en los servicios de empleo – obtengan una oferta concreta de buena calidad dentro de los 4 meses siguientes de abandonar el sistema educativo o estar en paro.

La oferta de buena calidad sería para un empleo, aprendizaje, prácticas, o una educación continuada y estaría adaptada a cada necesidad y situación individual. Los países de la UE aplican el principio de la Garantía Juvenil desde Abril 2013.

2. Enfoque

El enfoque orientado a los resultados de la Garantía juvenil permite a los Estados Miembros adaptar la implementación según las circunstancias nacionales y locales. El reto más importante ahora es garantizar una puesta en marcha exitosa y oportuna de los planes de aplicación de la garantía para los jóvenes, sobre todo en un contexto de limitaciones presupuestarias.

El desarrollo y la entrega de un esquema de garantía juvenil requiere una estrecha cooperación entre todos los actores clave: autoridades públicas, servicios de empleo, los

proveedores de orientación profesional, los centros de enseñanza y de formación, servicios de apoyo a la juventud, empresas, empresarios, ONGs, sindicatos, etc. La intervención temprana y la activación son la clave y, en muchos casos, se necesitan reformas, como la mejora de los sistemas educativos y de formación profesional. La Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) se puso en marcha para proporcionar apoyo adicional a los jóvenes de edad inferior a 25 años y que viven en regiones donde el desempleo juvenil sea superior al 25% en 2012.

En particular, apoya a los jóvenes que no están en educación, empleo o formación (Ni-Ni), incluidos los jóvenes parados de larga duración o los que no están registrados como demandantes de empleo.

Esto asegura que en algunas partes de Europa, donde los problemas son más agudos, los jóvenes pueden recibir un apoyo específico. La IEJ proporciona fondos adicionales para apoyar la aplicación de la Garantía juvenil.

3. Implementación

La Comisión Europea ha ayudado a cada país de la UE a desarrollar su propio Plan Nacional de Implementación de Garantía Juvenil e iniciar la aplicación. La Comisión ha apoyado actividades de sensibilización sobre la constitución de la Garantía Juvenil, con un piloto que se ejecutó en 4 Estados miembros (Letonia, Finlandia, Portugal y Rumanía) en 2015. El concepto, productos y efectos visuales de este piloto, así como las lecciones aprendidas se han puesto a disposición de las autoridades nacionales, regionales y locales que deseen utilizarlo.

La Comisión sigue apoyando actividades de sensibilización y de difusión en cuatro Estados miembros más (Bulgaria, Grecia, Lituania y Eslovenia) entre 2016–17. Además, una convocatoria de propuestas ha sido puesta en marcha en abril de 2016 para dar apoyo a las actividades de extensión de la Garantía Juvenil en cinco Estados miembros en 2017–18.

Además, la Comisión también facilita el intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos a través del Programa de Aprendizaje Mutuo de la Estrategia de Empleo Europea.

2. ¿Cuáles son los recursos para los jóvenes desempleados en Europa?

Medidas que deben emprenderse en estrecha colaboración con empresas sociales y actores relevantes:

1. Alianza Europea para la Formación de Aprendices
2. Marco de Calidad para los períodos en Prácticas
3. Movilidad Laboral EURES
4. Tu Primer Trabajo EURES

1. Alianza Europea para la Formación de Aprendices

El aprendizaje como una forma exitosa de formación en el trabajo facilita la transición de la educación y formación al empleo, resultando que los países con un fuerte sistema de formación profesional y el aprendizaje tienen menores niveles de desempleo de los jóvenes.

Los aprendizajes combinan y alternan oficialmente formación basada en el empleo con educación escolar y conducen a una cualificación reconocida a nivel nacional muy exitosas. Muy a menudo existe una relación contractual entre el empleador y el aprendiz, donde al aprendiz se le paga por su trabajo.

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices promueve el empleo juvenil y es compatible con los objetivos de la Garantía Juvenil, mientras se reduce la disparidad entre la oferta y la demanda de habilidades en el mercado laboral.

2. Marco de Calidad para los períodos en Prácticas (QFT)

Para que los jóvenes puedan adquirir experiencia de trabajo de alta calidad en condiciones seguras y justas y para aumentar sus posibilidades de empleo, sobre una propuesta de la Comisión Europea en marzo de 2014, los Estados Miembros acordaron un Marco de Calidad para períodos en Prácticas (QFT). La QFT es una referencia importante para la determinación de un período de práctica de buena calidad bajo la

Garantía Juvenil. Pone directrices a seguir para garantizar que todos los periodos de prácticas se basen en un acuerdo escrito que cubra el aprendizaje de contenidos y las condiciones de trabajo (por ejemplo: objetivos de aprendizaje, tutoría, duración limitada, horario laboral, indicación clara de si la remuneración/compensación y la protección social se aplican). Además, a los proveedores de prácticas se recomienda a asegurar transparencia al revelar las condiciones financieras en el anuncio del puesto (compensación y cobertura de la seguridad social) y la inclusión de ex-alumnos contratados en el pasado después de su periodo de prácticas.

3. Movilidad laboral EURES

La UE facilita la movilidad laboral, en particular, para sensibilizar a los jóvenes de oportunidades de trabajo en otros países de la UE. El portal EURES ofrece servicios de información, asesoramiento y contratación/colocación (búsqueda de trabajo) en beneficio de los trabajadores y los empleadores, así como de cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de los trabajadores. EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea, los servicios públicos de empleo (SEPE) de los 28 Estados Miembros, y sus socios. Se compone de alrededor de 1.000 asesores EURES que trabajan en temas de movilidad transnacional y transfronteriza. La red humana se complementa con el portal de Movilidad de Empleo EURES que da acceso a cerca de 1,4 millones de puestos de trabajo vacantes y más de un millón de CVs en toda Europa.

Hay un promedio de más de un millón de visitantes al mes en el portal EURES. La reforma general en curso tiene como objetivo hacer de EURES una herramienta orientada a la demanda y a los resultados laborales.

4. Tu primer trabajo EURES

Tu Primer Trabajo EURES es „un esquema de movilidad dirigida“. Estos esquemas tienen como objetivo:

- llenar las vacantes en un sector determinado, en una ocupación, país o grupo de países, o
- apoyar a determinados grupos de trabajadores como los jóvenes con una propensión a ser móviles.

Tu Primer Trabajo EURES está abierto a candidatos jóvenes y a los empleadores de los 28 países de la UE, Noruega e Islandia. Los candidatos deben ser ciudadanos y residentes legales en cualquiera de esos países. El programa pretende ayudar tanto a jóvenes de hasta 35 años a encontrar trabajo, período de prácticas o de aprendizaje en

otro Estado Miembro, así como a empleadores para encontrar las habilidades que necesitan para llenar sus vacantes. Las actividades se ejecutan por consorcios impulsados por los servicios de EURES.

Tu Primer Trabajo EURES corrió como prueba piloto entre 2012 y 2015.

A partir de 2014, Tu Primer Trabajo EURES está financiado bajo el eje EURES del Programa EaSI. Las actividades se financian a través de convocatorias de propuestas anuales.

3. ¿Cuáles son las oportunidades en educación para los jóvenes?

Medidas en el campo de la educación y la cultura: El programa Erasmus+

1. ¿De qué trata Erasmus+?
2. Oportunidades para los individuos
3. Youthpass

1. ¿De qué trata Erasmus+?

El programa Erasmus+ apoya los proyectos diseñados para las organizaciones de jóvenes o grupos de jóvenes, con un enfoque en el aprendizaje no formal, tales como los intercambios juveniles, oportunidades de voluntariado, formación y trabajo en red para los trabajadores juveniles, la cooperación para la innovación en el trabajo juvenil, así como proyectos para involucrar a los jóvenes en un diálogo estructurado con los responsables políticos.

El objetivo de Erasmus+ es contribuir a la Estrategia Europa 2020 para el crecimiento, el empleo, la igualdad y la inclusión social, así como a los objetivos de ET2020 – el marco estratégico de la UE para la educación y la formación.

2. Oportunidades para los individuos

Erasmus+ trae oportunidades para todos – estudiantes, personal, alumnos, profesores, voluntarios y muchos más. No se trata sólo de Europa o los europeos, con Erasmus+ gente de todo el mundo puede acceder a estas oportunidades.

Estudiar en extranjero es objetivo central de Erasmus+ y se ha demostrado que tiene un efecto positivo sobre las perspectivas de empleo posteriores. También es una oportunidad para mejorar las habilidades lingüísticas, ganar confianza en sí mismo e independencia, y sumergirse en una nueva cultura. Erasmus+ también ofrece la posibilidad de combinar los estudios en el extranjero con un periodo de prácticas a los estudiantes de Licenciatura, Master o Doctorado.

Erasmus+ puede ayudar a adquirir una valiosa experiencia de trabajo mediante el apoyo de los periodos de prácticas (aprendizajes laborales, prácticas, etc.) en extranjero. Las habilidades de comprensión cultural y lingüística que se aprenden al trabajar en otro país pueden facilitar la colocación laboral después de los estudios. Estas oportunidades están abiertas a personas que actualmente están estudiando o acaban de graduarse. Las prácticas pueden llevarse a cabo en cualquier organización relevante.

Erasmus+ está abierto a todos los jóvenes, no solo a los que están en educación o formación. Con Erasmus+ se puede ser voluntario en Europa o fuera de Europa o participar en un intercambio juvenil internacional. El Servicio de Voluntariado Europeo está abierto a los jóvenes de edades entre 17 y 30 años y te permite viajar al extranjero por un período de entre 2 semanas y 12 meses para participar en un proyecto como voluntario. Una amplia variedad de proyectos están disponibles en muchas áreas, tales como la asistencia social, el medio ambiente y la cultura. Los intercambios juveniles permiten a grupos de jóvenes de diferentes países encontrarse y convivir, trabajando sobre temas de interés común durante un máximo de 21 días. En un intercambio juvenil se puede participar en actividades como talleres, ejercicios, debates, juegos de rol, actividades al aire libre, etc.

3. Youthpass

Youthpass es una herramienta de reconocimiento europeo del aprendizaje no formal e informal en el trabajo juvenil. Youthpass se aplica en los proyectos financiados por el programa Juventud en Acción de Erasmus+. Con un certificado Youthpass los participantes en estos proyectos pueden describir lo que han hecho y demostrar lo que han aprendido. Como una herramienta para el documento que reconoce los resultados del aprendizaje, se pone la política en práctica y la práctica en la política:

- Mientras crean su Certificado Youthpass junto con una persona de apoyo, los participantes en los proyectos tienen la posibilidad de describir lo que han hecho en su proyecto y qué competencias han adquirido. Por lo tanto, Youthpass apoya la reflexión personal sobre el proceso y los resultados del aprendizaje no formal.
- Siendo un instrumento de validación a nivel Europeo para el aprendizaje no formal en el ámbito de la juventud, Youthpass contribuye a reforzar el reconocimiento social del trabajo juvenil.
- Al describir el valor añadido del proyecto, Youthpass apoya la ciudadanía activa europea de los jóvenes y de los trabajadores juveniles.

Youthpass también tiene como objetivo apoyar la empleabilidad de los jóvenes y de los trabajadores juveniles mediante la documentación de la adquisición de competencias clave en un certificado válido.

M3. Economía Social e Integración Laboral

M3. Economía Social e Integración Laboral

Se afirma que la economía social se define principalmente como el respeto de los valores y formas de trabajo comunes (Parlamento Europeo, 2009). ¿Qué significa economía social y cómo sirve para reducir el desempleo juvenil? Por favor, consulte el módulo N° 3 para las iniciativas en curso y las descripciones de casos reales.

VER MÓDULO 3

1. ¿De qué manera encaja la economía social y los negocios en mi vida?

2. ¿Hacia dónde nos conducen las empresas de economía social en general?

3. ¿Cómo se regula la economía social en la Unión Europea?

4. ¿Es la economía social para mí? Información sobre las mejores prácticas.

1. ¿De qué manera encaja la economía social y los negocios en mi vida?

Una proporción significativa de la economía europea está destinada a obtener beneficios para personas distintas de los inversores o los propietarios. Por lo tanto, las entidades y empresas de economía social en Europa, que son bastante diferentes de las empresas con fines de lucro, son principalmente como se indica a continuación:

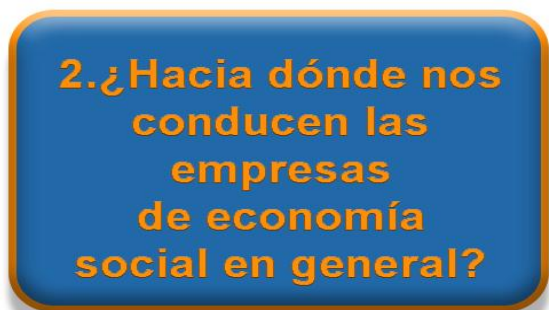
- se basan en los principios de solidaridad y participación colectiva en un proceso de ciudadanía activa;
- generan empleos de alta calidad y una mejor calidad de vida y ofrecen un marco adecuado a las nuevas formas de empresa, trabajo y consumo responsable;
- desempeñan un papel importante en el desarrollo regional y local, y la cohesión social;
- son socialmente responsables;
- permanecen como un factor de democracia económica;
- contribuyen a la estabilidad y al pluralismo de los mercados;
- contribuyen a las principales prioridades y objetivos estratégicos de la Unión Europea, tales como: un desarrollo más inteligente, sostenible e integrador, la cohesión social, el pleno empleo y la lucha contra la pobreza, la democracia participativa, una mejor gobernanza, el desarrollo sostenible, etc.

En breve, la economía social está en todas partes y para todos. Las empresas y organizaciones de Economía Social son particularmente activas en los siguientes ámbitos: *seguridad social, servicios sociales y de salud, servicios de seguros, servicios bancarios, servicios locales, educación, formación e investigación, turismo social, energías renovables, servicios al consumidor, producción industrial y agroalimentaria, artesanía, construcción, ambiente residencial y vivienda cooperativa, trabajo asociado, así como en los campos de la cultura, el deporte y el ocio.*

Esta herramienta en particular se centra en el papel que desempeñan las empresas sociales de integración laboral para el empleo de jóvenes con escasas aptitudes generales y profesionales.

Enlaces útiles:

"Negocios sociales en Lituania" – una película de YouTube



Hay 2 millones de empresas de economía social en Europa, que representan el 10% de todas las empresas de la UE. Más de 11 millones de personas – alrededor del 6% de los empleados de la UE – trabajan para empresas de la economía social.

Existen varias asociaciones y redes en Europa que unen a las empresas de la economía social para hacer la vida de las personas de una calidad mucho mejor:

“European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE)”. La **Red Europea de Empresas de Integración Social (ENSIE)** pide a las autoridades públicas, especialmente a las nacionales, que creen un ecosistema favorable para el mantenimiento y el desarrollo de las empresas sociales que ayudan a las personas más excluidas y marginadas.

“European Federation of National Organizations Working with the Homeless (FEANTSA)”. La **Federación Europea de Organizaciones Nacionales que trabajan con los Departamentos (FEANTSA)**. Recogiendo el concepto de "trabajadores con múltiples desventajas", la FEANTSA señaló que las personas sin hogar también merecen atención especial debido a la distancia que las separa del mercado de trabajo y la falta de oportunidades de empleo adaptadas a la que se enfrentan.

Social Economy Europe (SEE) . Economía Social Europa es la organización representativa a nivel de la UE de la Economía Social.

“European Network of Cities and Regions for the Social Economy (REVES)”. **Red Europea de Ciudades y Regiones para la Economía Social (REVES)**, es la única organización

europea basada en la asociación entre las autoridades locales y regionales y las organizaciones territoriales de la economía social.

“European Economic and Social Committee (EESC)”. Comité Económico y Social (CESE)

El Comité Económico y Social Europeo se compone de tres grupos: empleadores, trabajadores y otros intereses. El objetivo es crear un consenso entre estos grupos para que los dictámenes del comité reflejen verdaderamente los intereses económicos y sociales de los ciudadanos de la UE.

“Spanish Business Confederation of Social Economy (CEPES)”. Confederación Empresarial/Empleadores Española de Economía Social (CEPES), establecida en 1992, es una confederación nacional de empleadores cuya naturaleza interindustrial la convierte en la mayor institución representativa de la Economía Social en España, convirtiéndose en una plataforma de diálogo institucional con las autoridades públicas.

“Work integration social enterprises (WISE)”. Empresas de Integración Laboral (WISE)

En muchos países de la UE la economía social y, más específicamente, las empresas de integración laboral desempeñan un papel importante para el empleo de los trabajadores desfavorecidos.

¿CÓMO LOS JÓVENES CONTRIBUYEN A TRAVÉS DE LOS ESQUEMAS DE ECONOMÍA SOCIAL?

CASO DE LITUANIA

La juventud (14–29 años) es un grupo de edad que es altamente receptivo a los cambios, por lo tanto la educación dirigida a los jóvenes puede estar enfocada al cambio de sus visiones, valores y actitudes.

La solución se buscó en el fortalecimiento de la cooperación internacional y en la adopción de buenas prácticas de Alemania, Flandes (Bélgica), Gales (Gran Bretaña) y Noruega (Política lituana para la juventud, 2013).

Compruebe lo siguiente: *“El esquema de trabajo juvenil y la integración en el mercado de trabajo en Lituania” (página 23): <http://www.jrd.lt/uploads/JRD.pdf> (disponible en inglés)*

3. ¿Cómo se regula la economía social en la Unión Europea?

Los Estados miembros de la UE pueden dividirse en tres grupos principales, basados en el marco jurídico en que operan las entidades de la economía social:

- *el primer grupo representa el nivel más alto de aceptación de la economía social, en el que se han desarrollado iniciativas encaminadas a crear marcos jurídicos globales de la economía social (por ejemplo, BE, IT, PT, ES, SE y FR);*
- *el segundo grupo se compone de países que han adoptado algunas disposiciones legales que abarcan a las organizaciones de la economía social, pero han dejado de desarrollar un enfoque normativo sistemático (por ejemplo, el Reino Unido, DK, FI, GR, PO, MT y LU).*
- *el tercer grupo se compone de países sin reconocimiento legal de la economía social, debido al bajo desarrollo de la economía social o al hecho de que no está claramente definida debido a otros conceptos, como el tercer sector (por ejemplo, HU, AT, EE, DE, LT, LV, CZ, SI y NL).*

4. ¿Es la economía social para mí? Información sobre las mejores prácticas.

Ponemos algunas de las mejores prácticas de implementación de la economía social:

Caso Magdas Hotel: *el primer hotel dirigido por refugiados en Europa, que abrió sus puertas en Viena (Austria) en febrero de 2015. Esta empresa social tiene como objetivo apoyar a los refugiados, capacitándolos para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo. Esta iniciativa es especialmente importante, ya que logra abordar una cuestión social y política convincente (la integración de los refugiados en la sociedad europea) al mismo tiempo que ofrece una respuesta eficaz a la necesidad del mercado (el sector hotelero está constantemente en busca de personal). En cuanto a su*

financiación, además del apoyo de Cáritas Austria, este establecimiento cuenta con asociaciones de museos y actores privados. Para explicar la filosofía del establecimiento del Hotel Magdas, el coordinador de esta iniciativa ha declarado que "en lugar de centrarse en las carencias de las personas, nos estamos centrando en sus recursos". Además, esta empresa constituye una idea replicable, dada la dimensión europea de las cuestiones socioeconómicas que Magdas está abordando.

Caso Le Mat: *esta es una de las primeras franquicias sociales en Europa para albergues, hoteles y B&Bs. Cada Le Mat es una empresa social, con el objetivo de crear oportunidades para la población local y sus comunidades, a través del turismo sostenible. Cada hotel, hostel o B&B de Le Mat debe ser una empresa social, de acuerdo con las leyes nacionales, pero también debe incorporar valores sociales preestablecidos. Estos incluyen el empleo de grupos desfavorecidos, la promoción de la comunidad local y sus productos, la aplicación de procedimientos respetuosos con el medio ambiente, además de garantizar el acceso a los huéspedes que pueden sufrir exclusión en el sector de la hospitalidad. Le Mat se estableció por primera vez en Italia, pero se ha extendido a otros países europeos, incluyendo Suecia.*

Caso Le Tech Life Onlus: *esta empresa social combina la integración de prisioneros y ex prisioneros de nuevo en el empleo dentro de una empresa social con misión respetuosa con el medio ambiente. La empresa se especializa en la gestión ecológica de residuos electrónicos. Una de las principales fuerzas motrices del éxito de la empresa es la cooperación con las cárceles de toda Italia, incluida la formación, mientras que los presos siguen encarcelados. Esto facilita el camino hacia la reintegración de personas que de otra manera podrían encontrarse fuera del mercado de trabajo.*

Otros ejemplos de empresas de integración social que emplean personas de baja calificación y sin hogar:

En el Jardín de Cogne de Besançon, Francia, las personas sin hogar cultivan frutas y verduras orgánicas y las venden a clientes que tienen una suscripción para recibir una cesta de frutas y verduras de temporada cada semana. A cambio de emplear a estas personas, el estado reembolsa a la organización (empleador) un monto casi igual al salario mensual. La organización proporciona empleo a cierto número de puestos y recibe subvenciones de los gobiernos regionales que se administran a través del Fondo Social Europeo (FSE).

En Kofoeds Skole, en Copenhague, Dinamarca, las personas sin hogar pueden participar en una serie de actividades ocupacionales. Las actividades más avanzadas son: carpintería, herrería, taller de pintores, taller de reparación de automóviles, taller de

impresión, lavandería, sección de limpieza y cocina. Los participantes en estos talleres tienen una semana normal de trabajo y reciben una compensación financiera: <http://www.kofoedsskole.dk/>

En **Bolonia, Italia, Piazza Grande** es una cooperativa denominada "tipo B", que ofrece oportunidades de empleo para personas sin hogar en una serie de áreas. Estos incluyen un conocido periódico de la calle 'Piazza Grande', un taller de bicicletas y un taller de sastrería: <http://www.piazzagrande.it/index.html>

De **Wroeter en Bélgica** cultiva hortalizas y frutas orgánicas y las vende en mercados locales o a través de una tienda on-line. De Wroeter tiene aproximadamente 50 personas como personal pagado y existe por más de 25 años. El 50% de los gastos están cubiertos por fondos públicos. El resto del presupuesto tiene que ser generado a través de la venta de los productos: <http://www.dewroeter.be/ac/>

"**Cash und Raus**" en **Düsseldorf, Alemania** recoge los muebles viejos de los hogares o organiza liquidaciones de los contenidos de los apartamentos. Los muebles se venden en una tienda de segunda mano. Cash and Raus ofrece oportunidades de empleo para personas con múltiples necesidades en áreas como logística, ventas, recepción y administración: <http://cash-und-raus.skmd.de/>

En **Reino Unido, Big Issue** es una revista semanal que ofrece a las personas sin hogar la oportunidad de ganar un ingreso. Los vendedores compran la edición grande para 70 p y la venden al público por £ 1.50, guardando 80 p para ellos mismos: <http://www.bigissue.com/>

Otra empresa de economía social es **Street Shine**, que emplea a personas sin hogar para ofrecer servicios de brillo de zapatos a los clientes dentro de las oficinas de Londres. Los "Shiners", que son referidos a Street Shine, reciben formación, un ingreso regular, una cuenta bancaria y la oportunidad de poner en marcha su propia franquicia: <http://www.streetshine.com/>

Promover el espíritu empresarial de los jóvenes en las ciudades y regiones más grandes de Lituania es uno de los objetivos de la "**Empresa Lituania**" del **Ministerio de Economía**. Para lograr este objetivo, "Empresa Lituania" está aplicando varias medidas. Una de ellas es el innovador y tradicional servicio de negocios de canastas: <http://www.jrd.lt/uploads/JRD.pdf>

También el proyecto de integración social **Mano guru: (My Guru: nuevas oportunidades en el mercado de trabajo) en Vilnius (Lituania)** se esfuerza por ayudar en los procesos de rehabilitación para aquellos que eran adictos, sin hogar, desempleados,

etc.: <http://www.manoguru.lt/projektas-mano-guru-naujos-galimybes-darbo-rinkoje/> (disponible solo en LT)

Social Business también está bastante desarrollado en Lituania, mientras que apoya a aquellos que están en diversas necesidades (por ejemplo, las personas con discapacidad, las personas con bajos ingresos o las personas poco cualificadas): <http://www.socialinisverslas.lt/gerieji-pavyzdziai/> (disponible solo en LT)

Estos ejemplos demuestran que las empresas de economía social pueden desempeñar un papel importante en las estrategias de empleo para los trabajadores desfavorecidos. Si usted es desempleado y siente que no tiene bastantes habilidades laborales, busque las oportunidades que la economía social le ofrece. Siendo creativo, con iniciativa e ideas, tal vez podría iniciar su propio negocio social responsable. Se podría encontrar información útil al respecto en los otros módulos de la página web del proyecto PROVYP.

M4. Pon en marcha tu propio negocio

M4. Pon en marcha tu propio negocio

Estás considerando iniciar tu propio negocio y no tienes pistas por dónde comenzar?

VER MÓDULO 4

1. Cúal es el primer paso para empezat tu negocio?

2. Cómo elaborar un Plan de negocios?

3. Dónde consigo financiación?

4. Cómo hacer tu negocio realidad?

1. ¿Cuál es el primer paso para empezar tu negocio?

Lo primero que necesitas es tener una idea de negocio. ¿Cómo puedes elaborar una buena idea de negocio?

1. Valorar tu experiencia personal y competencias profesionales.
 2. Echa un vistazo a iniciativas existentes en el exterior.
 3. Realiza una investigación de mercado
 4. Identifica una necesidad
 5. Revisa todas las posibilidades
-
1. **Valorar tu experiencia personal y competencias profesionales.** Piensa en lo que eres realmente bueno o algo que te apasiona para emprender. Por ejemplo, Si tu eres bueno diseñando o creando joyas de forma artesanal, eres un buen fotógrafo o eres bueno en tu trabajo, todas tu competencias y conocimiento pueden ser la base para crear tu propio negocio,
 2. **Echa un vistazo a las experiencias en el exterior.** Si has estado en otro país y te ha llamado la atención algún producto o un servicio que no existe en tu país, esto podría ser una idea para tu futuro negocio. En este punto, puedes analizar cómo funciona ese negocio en otro país e intentar adaptarlo a tu zona de influencia.
 3. **Realizar una investigación de mercado.** Es la forma más rápida y práctica para buscar ideas de negocio a través de internet.
 4. **Identifica una necesidad.** Desarrollar un Plan de negocio implica identificar productos y/ o servicios que los clientes potenciales necesitan y que estarían dispuestos a pagar porque no estén disponibles en tu zona o porque tú puedes ofrecer la mejor oferta de productos o servicios.
 5. **Revisa todas las posibilidades de tu idea.** Para llevar a cabo una buena idea, tendrías que tener en cuenta lo siguiente: sí tu servicio o producto será provechoso; si la gente pagará por él; si existe alguna restricción o impedimento legal para el desarrollo del negocio en tu país. Si dudas de que tu idea de negocio pueda funcionar, busca la opinión de tus amigos, familiares, vecinos, compañeros de trabajo sobre si les parece un buen producto o servicio.

Para crear una buena idea de negocio de forma fácil, puedes contestar a 5 preguntas:

- ¿Qué es lo mejor que haces?

- Crees que puedes ofrecer algo mejor/ más barato/ de forma más rápida/ que otra empresa que funciona en tu zona?
- Te interesó algún producto de otro país (comida, ropa, etc.) que no habías visto antes en tu país?
- Te interesó algún servicio de otro país que no existe en tu zona?
- Quizás te has dado cuenta de que faltan algún tipo de establecimiento (restaurantes, cafeterías, peluquerías, et.) u otro tipo de servicios? Quizás no es esto lo único que necesitas?

2. Cómo elaborar un Plan de negocios?

Un Plan de negocios es un documento donde se describe y se explica un negocio que se va a realizar, así como diferentes aspectos relacionados con éste, como sus objetivos, las estrategias, análisis de la situación del Mercado.

Los planes de negocios son inherentemente estratégicos. Tú puedes empezar aquí, hoy, con ciertos recursos y habilidades. Tu marcas el punto donde quieres llegar (normalmente de 3 a 5 años) en el cual tu dispondrás de una serie de recursos y habilidades así como una mayor rentabilidad y activos. El plan muestra cómo llegar de un paso al siguiente de manera lógica.

Principales preguntas a las que debe responder un Plan de negocios:

- QUIENES somos?
- DÓNDE y a QUIENES nos dirigimos?
- CÓMO vamos a conseguir nuestro objetivo?
- CÓMO medir nuestro éxito?

La estructura del Plan de negocios debe conceder al menos estos capítulos:

- Presentación– explicar brevemente la idea principal y la forma de implementarla.
- Análisis de Mercado– Estudio de demanda, posibles obstáculos y soluciones– forma de introducir el producto/ servicio en el mercado.

- Análisis DAFO. Este análisis sirve para detectar debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas durante la implementación de tu idea de negocio en el mercado.
- Estrategia - muestra las formas de instrucción del producto o servicio dentro del mercado
- Visión. Finalidades y objetivos.
- Argumento financiero (flujo monetario, ingresos, gastos, balance etc.).
- Marketing (i.e. plantilla, clientes potenciales, logística, servicios, productos etc.).

3. Dónde consigo financiación?

Es importante que tu Plan de negocios sólido para presentarlo a posibles inversores. Lo fundamental es determinar el coste básico de las operaciones. Esta referencia te ayudará a determinar cuánto dinero necesitas para producir el producto o prestar el servicio que quieres ofrecer. Debes tener en cuenta los costes de producción, envío, impuestos, salarios, alquileres, etc.

Calcular el coste de las operaciones es muy importante porque te ayudará a valorar si el negocio será rentable.

- **Opinión de amigos y familiares.** Las personas más cercanas a ti pueden aconsejarte y también valorar tus habilidades para emprender una idea de negocio.
- **Visita un banco** con el que tengas alguna relación positiva e infórmate de los préstamos y líneas prioritarias para emprendedores.
- En el Portal de empresas de la Unión Europea puedes encontrar información sobre préstamos y otro tipo de financiación para emprendedores. Cada Estado Miembro tiene un listado de entidades a nivel local que pueden ayudarte a iniciar tu idea de negocio. Pincha ([enlace 6](#)) y elige el país dónde vas a empezar tu negocio y busca oportunidades de financiación.
- Si el tipo de préstamos que el banco te ofrece no es suficiente, Echa un vistazo a los **inversores locales**.
- No descartes otras formas de financiación como los **venture capitals** or **Bussines angel**.

4. Cómo hacer tu negocio realidad?

1. Cree en tu idea de negocio para que sea un éxito.
2. Monta tu negocio

1. Consejos para que tu negocio sea un éxito:

- **Tenga un Plan de negocio sólido.** Sin un plan, su idea es solo un sueño. No tiene que en libro pero necesita unas cuantas páginas donde se describan los objetivos generales, específicos, estrategias, financiación, etc. (Consulte apartado 2).
- **Escuchar la opinión de otros es importante.** Los asesores son cruciales a la hora de emprender un negocio porque pueden aconsejarnos en todas las fases de creación de un nuevo negocio con ideas, consejos y recomendaciones prácticas que te serán muy útiles.
- **Crea un registro de todas las funciones y datos de tu negocio. Realiza un seguimiento de todo, y manejar los números.** Un registro escrito o gráfico es muy recomendable para que la gestión de tu negocio. realizar un seguimiento de todo, y manejar por los números.
- **Delegar funciones hacia empleados de confianza es una buena forma de gestionar tu negocio.** Delegar funciones forma parte del ADN de una empresa para optimizar su gestión.
- **Usa Internet y la Redes Sociales.** Es una forma directa y eficiente que puede ayudarte en tu negocio aunque requiere un tiempo de dedicación, es un recurso muy útil.
- **Reinventa tu negocio.** Tienes que considerar el beneficio neto no el beneficio bruto en el que te quieres enfocar.

Sobre todo, diviértete .Puedes crear tu empresa, crecer y sobrevivir en el Mercado sí sigues los pasos de forma correcta

2. Como ciudadano europeo puedes:

- Establecer tu negocio en cualquier Estado Miembro o los países del Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega o Liechtenstein)
- Establecer una sucursal en cualquier otro país europeo.

Las condiciones para establecer un negocio pueden variar en cada uno de los países, puedes encontrar la información sobre tu país más abajo

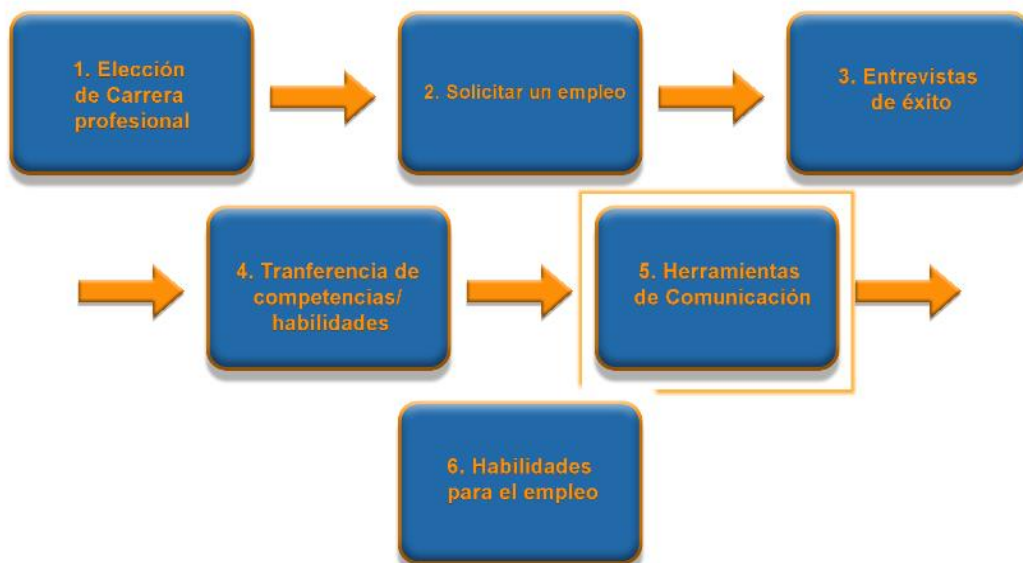
M5. Nuevas competencias necesarias para los nuevos empleos

M5. Nuevas competencias necesarias para los nuevos empleos

Encontrar el trabajo deseado es un proceso complicado. Aprender cómo fijar tus objetivos profesionales, técnicas de comunicación, entrevistas de trabajo y adquirir competencias profesionales incrementa las oportunidades de conseguir un empleo.

VER MÓDULO 5

M5. Nuevas competencias necesarias para los nuevos empleos





1. Elección de Carrera profesional

1. Elección de Carrera profesional

La elección de una carrera profesional determina en gran medida una parte importante de tu vida. La elección de una carrera o una profesión es una decisión complicada. Con bastante frecuencia cuando la elección está hecha, es posible que sigas durante mucho tiempo con la opción elegida. Hace años, era muy común que las personas que elegían una profesión la desarrollaran durante toda su vida laboral. Actualmente esto ha cambiado de forma muy significativa. En caso de que una persona se dé cuenta de que, en su momento, tomó una opción equivocada o el trabajo que realiza no le satisface, tiene la posibilidad de buscar otra opción diferente. Lo importante en este punto es pensar detenidamente cuál será el siguiente paso.

Qué es lo que quiero?

Es una pregunta que la gente joven se hace continuamente y que no tiene una respuesta clara. Ten en cuenta que los intereses y los talentos difieren de cada individuo. Es también posible que las carreras no cumplan las expectativas que habíamos pensado. Incluso, a veces, una profesión que inicialmente te gustaba, después de un tiempo, deseas abandonarla.

Cuál es la meta profesional?

La meta profesional puede ayudarte a descubrir tus habilidades y competencias e invertir en áreas de conocimiento que te permitan aprender sobre temas que sean de tu interés.



© Can Stock Photo - csp6235368

La meta profesional está basada en tus:

- Competencias; con las que conseguirás desarrollar tareas específicas.
- Rasgos personales; características que determinan cualidades de comportamiento, temperamento y emociones.
- Intereses; áreas, temas o actividades con las que disfrutes y te puedan ayudar a desarrollar competencias y habilidades.
- Posibilidad carreras profesionales; oportunidades de conseguir el trabajo de tus sueños.
- Tendencias del Mercado laboral; trabajos en sectores emergentes y oportunidades de conseguir un trabajo en ámbito específico.

Fija una meta profesional

Establecer una meta profesional es un paso importante. Esto te ayudará a definir los objetivos que quieres conseguir en tu vida. Tal elección puede referirse a un campo específico como la medicina educación e incluso a trabajos más específicos como trabajador social, contable o mecánico.

Establece un Proyecto profesional

Una vez que has elegido una Carrera, empieza a pensar de forma estratégica sobre los pasos que te ayudaran a conseguir tu objetivo. **Crear un Proyecto profesional** te ayudará a entender y lograr tu meta profesional de una forma más fácil. Este Proyecto va a determinar tus competencias e intereses.

Lo recomendable es identificar y registrar todos los pasos que puedan ayudarte a establecer tu principal logro laboral en la ocupación escogida. Tu puedes considerar

este plan como un mapa de ruta que te permite ir del punto A al punto B y a partir de aquí hacia otros destinos.

Este plan debería estar descrito al detalle y objetivos a corto y medio plazo y los pasos a seguir para conseguirlos. Es recomendable identificar y remarcar las posibles barreras y como planeas abordarlas.

Opciones disponibles

Una buena idea es averiguar sobre tus opciones.

- Qué tipo de profesiones existen?
- Cuáles son los perfiles requeridos?

Pregunta a personas conocidas acerca de sus profesiones al detalle y conocer de primera mano los aspectos prácticos del día a día de una actividad. Las experiencias de otro pueden ayudarte a decidir sobre tu propia profesión.

Tu puedes conseguir asesoramiento profesional a través de un orientador sobre carreras profesionales.



El primer paso es encontrar un empleo. Actualmente hay varias formas de buscar un empleo:

- Darte de alta como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo.
- Búsqueda de empleo en portales especializados.
- Busca ofertas de empleo en las redes sociales; regístrate, crea un perfil con un currículum vitae actualizado: Puedes empezar por LinkedIn que es un potente directorio de profesionales y empresas.
- Comenta con tu entorno de familiares, amigos o conocidos que buscas empleo.

Es muy probable que muchas personas estén solicitando el mismo empleo que tú. Lo más importante es averiguar toda la información posible de la empresa y del puesto de trabajo que has solicitado, porque es probable que tengas el perfil que el empleador esté buscando.

Habilidades en la búsqueda de empleo

Debes tener en cuenta los siguientes aspectos cuando estés buscando un empleo:

- **Organización** – Guarda las copias de tus solicitudes.
- **Comunicación escrita** – Redacta una carta de motivación dónde explicas tus cualidades y porque consideras que eres el candidato idóneo para ese empleo.
- **Comunicación verbal** – Prepara una presentación oral para posibles entrevistas personales frente a un potencial empleador.
- **Atención a los plazos de presentación de solicitudes** – Presentación de solicitudes en plazo.
- **Reflexionar** – piensa en que puedes mejorar para futuras ocasiones.

Antes de empezar– Cosas que debes y no debes hacer

1. Cosas que debes hacer

Busca la compañía, el área profesional y el tipo de trabajo que vas a solicitar. Investigar todos los aspectos de la compañía, con antelación, es una buena forma de aprender sobre la estructura y organización con vistas a la realización de una entrevista personal podría facilitarte la forma de expresarte en compartir visión, misión y valores de la empresa y dar respuestas positivas que revelen tu interés real en trabajar en esa empresa porque tendrás una opinión formada sobre lo que sabes y cuáles son tus prioridades en los 30 primeros días en tu puesto de trabajo.

Adapta tus cualificaciones al puesto de trabajo

Generalmente los empleadores tienen un tiempo limitado para decidir si eres la persona adecuada para el puesto de trabajo. Una vez revisado tu CV y carta de motivación, lo que quieren saber es tu nivel de experiencia, competencias y habilidades para valorar adecuadamente tu candidatura. Es muy recomendable que revises la oferta de empleo con detenimiento para que te familiarices con lo que el empresario está buscando para cubrir este puesto de trabajo

Es importante también que revistes las obligaciones laborales y ver las cualificaciones requeridas para desarrollar adecuadamente las funciones requeridas para el puesto de

trabajo.

Si no estás seguro sobre las cualificaciones o competencias a incluir, revisa este resumen que te ayudará a identificar los aspectos prácticos para las cartas de presentación y entrevistas de trabajo.

Incluye las competencias más relevantes en tu CV y carta de presentación. También puedes considerar comentar los aspectos del empleo con otros profesionales del sector para aprender de su experiencia.

Es importante dedicar tiempo en preparar la carta de presentación para incluir información adecuada y suficiente sobre tus cualificaciones profesionales acordes con el trabajo requerido e incluye todos los certificados y títulos que acrediten la información que deseas incluir.

Otro consejo es que prepares de forma oral toda la información que vas a presentar.

Prioriza tus cualificaciones

Prioriza tus cualificaciones e incorpora lo más destacable en tu carta de presentación. Es aconsejable que incluyas referencias 2-4 activos que te hagan aparecer como el candidato idóneo para el puesto de trabajo.

Si tienes experiencia que puedas demostrar acorde a las habilidades/ categorías, puedes explicar de forma breve los puntos fuertes que puedes aportar al puesto de trabajo.

Revisa que estás usando el formato adecuado

Es típico para los empleadores solicitar de todos los demandantes de empleo completar un formulario de solicitud de empleo. Es posible que se le pida que envíe una solicitud de empleo, incluso si ha solicitado un puesto con un currículum vitae y una carta de presentación. Es un método para tener datos consistentes en el archivo para todos los solicitantes.

Asegúrate de que estás siguiendo las instrucciones del empleador para cumplimentar el formulario de acuerdo con las funciones del puesto de trabajo.

Haz un borrador sobre una copia del formulario para asegurarte de que todos los datos se incluyan de forma correcta los espacios disponibles del formulario.

Lee detenidamente el formulario y sigue las instrucciones.

Consejo: Guarda una copia del formulario para que puedas recordar lo que has puesto.

2. Cosas que no debes hacer:

- utilices un modelo estándar de solicitud o un CV cuando el empleador haya especificado que debes utilizar su propio formulario de solicitud.
 - utilices un modelo estándar de solicitud o un CV cuando el empleador haya especificado que debes utilizar su propio formulario de solicitud.
 - No comiences a escribir sobre el formulario original hasta que no tengas perfectamente claro lo que quieres decir.
 - No descartes nada como irrelevante sin haberlo pensado antes cuidadosamente.
 - Los estudiantes o aprendices asumen con frecuencia que el trabajo a media jornada como camarero, dependienta o mensajero puede no ser del interés de un empleador.
 - Los Empresarios pueden conocer lo mejor de tus cualidades profesionales a través de cualquier actividad laboral desempeñada de forma responsable y comprometida.
 - No hagas una lista de aficiones: " libros, películas, deportes bajo el apartado de otros intereses, que no proporcionen información útil al empresario acerca de ti.
-

3. Entrevistas de éxito

La entrevista de trabajo es una situación dónde el candidato es preguntado por cuestiones específicas en un intento por parte del empleador de encontrar el mejor perfil profesional para el puesto de trabajo, Además el empleador revisa la experiencia y habilidades del candidato, siendo también típico en estas entrevistas el empleador realice preguntas hipotéticas para abordar un problema real para ver la capacidad de respuesta y posibles soluciones para el problema por parte del candidato.

- Puedo hacer ese trabajo? (competencias, habilidades, cualificaciones)
- Cómo abordarlo? (interés, actitud y motivación)
- Cómo puedo encajar en la organización ? (personalidad)

Revisa tu experiencia y habilidades

La mejor forma de responder es proporcionar ejemplos prácticos sobre cómo gestionar una situación similar en el trabajo.

Preselección vs entrevistas de selección

Las entrevistas de empleo están divididas en dos categorías:

- Entrevistas de preselección y
- La contratación o selección de candidatos.

Las entrevistas de pre-selección son usadas para seleccionar a candidatos en una primera fase antes de que el candidato acceda, en caso de preselección, a la selección definitiva. La preselección es un proceso para desarrollar una lista de los candidatos más idóneos y descartar a los candidatos menos cualificados.

Las entrevistas personales se llevan a cabo desde el departamento de Recursos Humanos o a través de una consultora de Recursos Humanos. Los entrevistadores experimentados y profesionales contrastan las habilidades, competencias y aptitudes del candidato más acorde con la cultura de la empresa a la que desea incorporarse.

La entrevista de selección de personal es un proceso en el cual el comportamiento del candidato se anticipa a una situación laboral real para elegir al candidato idóneo para el puesto de trabajo. Las pequeñas y medianas empresas suelen elegir este tipo de proceso porque es más flexible y relativamente económico tanto para los candidatos como para el Director de la empresa.

Preparación es la clave del éxito

- Revisa tu experiencia, competencias y cualificaciones.
- Revisa tu CV
- Anticípate a las preguntas e identifica ejemplos relevantes.
- Prepara las claves de tu presentación.
- Investiga la empresas

Cuestiones prácticas

Páginas web, informes, artículos, publicidad de empresa, etc

- Mira información relevante publicada sobre la empresa
- Prepara tus preguntas

Módulo de preguntas

Sobre ti

- Habla sobre ti
- Alguna actualización en tu CV?
- Cuál es tu experiencia relevante para este puesto de trabajo?
- Cual consideras que ha sido tu mayor logro hasta la fecha?

Conocimiento general

- Que piensas de las políticas del gobierno de tu país?
- Cuál es tu opinión sobre la inmigración de la UE?

Sobre el trabajo

- Qué es lo que te interesa de este trabajo?
- Qué conoces acerca de esta empresa?
- Estas considerando otras opciones profesionales?
- Cómo ves la evolución de tu Carrera en 5 años?
- Si fueras jefe/a de Departamento, Cuáles serían tus prioridades?

Consejos para responder de forma adecuada

- Escucha atentamente!!!!
- Clarifica tus dudas en caso de que surjan.
- Tómate tu tiempo antes de responder
- Habla con claridad, sonríe y demuestra interés.
- Acompaña las respuestas con ejemplos prácticos
- Responde con concreción a preguntas específicas
- Atiende al lenguaje corporal del entrevistador
- Sé positivo – críticas constructivas

Impresión de mala imagen:



- › Escaso conocimiento profesional
 - › Falta de interés y entusiasmo
 - › Falta de preparación
 - › Falta de información sobre cualificaciones/ competencias
 - › Ausencia de planes profesionales
 - › Actitud negativa – evasiva, utilizando excusas
 - › Interés exagerado en el tema económico
 - › Falta de buena apariencia
-

4. Tranferencia de competencias/ habilidades

Que son competencias transferibles?

El talento y las habilidades se pueden exportar de un trabajo a otro o utilizarse en múltiples carreras profesionales. Entre las competencias transferibles también se encuentran aquellas que vas adquiriendo en diferente tipo de actividades a lo largo de la vida y que pueden, más tarde, aplicarse a nuevas situaciones profesionales.

Por ejemplo, alguien puede adquirir las siguientes habilidades a través de:

- Capacidad para trabajar duro
- Experiencia de trabajo
- Experiencia en proyectos
- Deportes
- Hobbies
- Voluntariado

En el entorno de trabajo, las competencias transferibles que los empresarios valoran son:

Comunicación:**Relaciones Humanas y Habilidades
interpersonales:**

-
- | | |
|--|----------------------------------|
| › Hablar con claridad | › Escuchar |
| › Escribir conscientemente | › Capacidad para motivar a otros |
| › Escuchar atentamente | › Compartir crédito |
| › Expresar ideas | › Cooperación |
| › Realizar informes | › Delegación |
| › Proporcionar retroalimentación,
feedback adecuado | › Anticiparse a los cambios |
| › Percibir los mensajes no verbales | › Aserción |
| › Capacidad de negociar | |
-

Investigación y planificación**Organización, Dirección y Liderazgo :**

-
- | | |
|--|-------------------------------|
| › Crear ideas | › Proponer ideas nuevas |
| › Identificar problemas | › Cuidar los detalles |
| › Prevenir situaciones de conflicto | › Coordinar tareas |
| › Buscar alternativas | |
| › Recopilar información | › Gestionar grupos de trabajo |
| › Resolver problemas | › Delegar responsabilidades |
| › Extraer la información importante | › Compartir ideas |
| › Fijar metas | › Tomar decisiones en equipo |
| › Desarrollar estrategias de
evaluación | › Gestionar un conflicto |
| | › Demostrar seguridad |
-



5. Herramientas de Comunicación

Qué es comunicación?

Comunicación es la habilidad de transmitir mensajes mediante lenguaje verbal y no verbal a otras personas. La capacidad de comunicarte de forma efectiva con tus colegas

y en personas en general es esencial con independencia del tipo de trabajo que quieras solicitar. Estamos en la era digital y los profesionales deben de estar al tanto de todos los medios de comunicación que conllevan las Nuevas tecnologías (internet, móviles de última generación, redes sociales, chats profesionales, etc.

Las herramientas básicas de comunicación son:

- Verbal – Lo que dices y como expresas tus pensamientos, sentimientos, etc.
- Escuchar – La importancia de escuchar para entender y respetar los tiempos de respuesta.
- Escrita – La comunicación escrita es esencial para cualquier Carrera profesional.
- Tecnológicas –La forma en que te comunicas y tu habilidad para utilizar la nueva comunicación media.

Comunicación no verbal

Las señales y mensajes que un candidato puede enviar en la comunicación no verbal al empleador, pueden influir de forma considerable en la decisión final. Los signos no verbales describen la actitud, intereses y expectativas de una persona.

Primera impresión

Los primeros minutos, en cualquier entrevista, son importantes para el desarrollo de la conversión porque permiten al empleador conocer los mensajes no verbales que los candidatos están comunicando.

Tips: La postura que adoptas, la forma de saludar, tu vestuario y accesorios, uso del espacio, atención, contacto visual y expresión facial.

Postura y utilización del espacio

- Entra a la entrevista con una actitud segura.
- Siéntate de forma cómoda pero correcta.

Apretón de manos

La forma en que saludas puede transmitir una interacción no verbal positive. Un apretón de manos muestra una primera impresión positiva.

Impresiones negativas en la forma de saludar

tenga en cuenta que también un apretón de manos flojo señala baja confianza y baja autoestima.

Por otro lado, un apretón de manos excesivamente fuerte puede indicar que usted es demasiado agresivo o tratando de pasar por encima del empleador

Vestuario y Accesorios

No importa que el entorno de trabajo sea más o menos informal pero es aconsejable para un candidato que en la primera entrevista o encuentro profesional vista de manera formal.

RECUERDA:

La elección del vestuario y accesorios por parte del candidato es una forma importante de comunicación no verbal.

Consejos para la comunicación no verbal:

- **Mantén la atención sobre tu interlocutor mirando de frente.**
- **Utiliza más que tus oídos para entender los mensajes que te están trasladando:**
- **Mira a tu interlocutor para entender las señales no verbales o pistas.**
- **Tus ojos también envían señales a tu interlocutor.**
- **Cuando el interlocutor observa una audiencia receptiva siente mayor motivación para comunicar su mensaje**

Barreras para comunicarse

Actualmente los diferentes escenarios en los ámbitos de comunicación pueden suponer barreras para hacer llegar la información y los mensajes de manera directa. En ocasiones lo que se desea comunicar y lo que efectivamente se comunica puede ser muy contradictorio. Para comunicar bien es importante tener la habilidad adaptar el estilo de comunicación a los entornos y audiencia de manera que las barreras desaparecen y el impacto del mensaje que se desea trasladar se optimiza.

Barreras en la comunicación:

- **Utilización de jerga profesional o lenguaje técnico; incomprendible para algunas personas.**
- **Barreras emocionales; dificultad para expresar tus emociones.**
- **Falta de atención, interés o irrelevancia de lo percibido.**
- **Diferencias en la percepción y comprensión general.**
- **Discapacidad intelectual.**
- **Diferencia de lenguajes y dificultad para entender.**
- **Diferencias culturales.**

Reconocimiento

Escuchar y reconocer lo que un interlocutor dice, incluso aunque no estés de acuerdo con ello.

Reconocer los pensamientos o sentimientos no significa que estés de acuerdo con sus opiniones o actuaciones.

Tu habilidad para escuchar y entonces reconocer lo que un interlocutor dice permite a la persona que está hablando sentir la satisfacción de que está siendo entendido.

6. Habilidades para el empleo

Con carácter general, las habilidades para el empleo te permiten no solo conseguir un trabajo, también te permiten permanecer en el e incluso promocionarte para conseguir un puesto de trabajo mejor.

Aunque siempre habrá habilidades específicas para el trabajo

Estas son algunas habilidades para el empleo que los empleadores aprecian en cualquier tipo de selección de personal:

- Toma de decisiones - Como evaluar opciones.
- Solución de problemas - La regla del liderazgo es encontrar soluciones.
- Establecer metas - Como diseñar un plan para conseguir objetivos específicos.
- Pensamiento crítico - Como ser objetivo y pensar con lógica
- Comunicación efectiva - Como trabajar con otros.

Características de Empleabilidad

Estas características se refieren al conocimiento, competencias y actitudes requeridas para conseguir un empleo y progresar en el mismo.

Esto incluye:

- Actitud positiva - No seas crítico
- Colaborador
- Demuestra respeto
- Aceptación y utilidad de otras opiniones - Disponibilidad para aprender y mejorar.
- Flexibilidad - Adaptación a situaciones nuevas y aceptar los cambios.
- Liderazgo - Toma de decisiones y herramientas de resolución de conflictos.

- Resolución de conflictos – Reduce los desacuerdos y conflictos de manera efectiva.
- Establecer metas realistas.
- Sé activo en la organización de tu empleo.

M6. Oportunidades de Aprendizaje adaptado

M6. Oportunidades de Aprendizaje adaptado

Tienes problemas para mejorar tus competencias de aprendizaje?

VER MÓDULO 6

1. Cómo aprendo?

2. Quién soy?

3. ¿Cómo tengo que escuchar?

4. Espiral de la Vida

5. ¿Cómo te defines a tí mismo?

1. Cómo aprendo?

Cómo aprendo?

- La forma de aprender es importante para entender nuestras debilidades o deficiencias. Para saber cómo son nuestros alumnos y buscar la mejor manera de ayudarles, necesitamos mejorar nuestro aprendizaje primero.
- En el camino del proceso de aprendizaje podemos encontrar algunos obstáculos que son críticos para superar. Tenemos que pensar. Cuáles fueron nuestras experiencias de aprendizaje. Lo que nos impide aprender. Lo que impide que los jóvenes aprendan.
- El modelo de estilos de aprendizaje de VAK sugiere que la mayoría de las personas se pueden dividir en uno de los tres estilos preferidos de aprendizaje. Estos tres estilos son los siguientes (y no hay un estilo de aprendizaje correcto o incorrecto):
- Alguien con un estilo de Aprendizaje Visual tiene una preferencia por las cosas vistas observadas, incluyendo imágenes, diagramas, demostraciones, exhibiciones, folletos, películas, portafolio, etc. Estas personas utilizarán frases como 'muéstrame', 'vamos a echar un vistazo a eso' y será mejor capaz de realizar una nueva tarea después de leer las instrucciones o ver a otra persona hacerlo primero. Éstas son las personas que trabajarán siguiendo indicaciones e instrucciones escritas.
- Alguien con un estilo de aprendizaje auditivo tiene una preferencia por la transferencia de información a través de la escucha: a la palabra hablada, de sí mismo o de otros, de sonidos y ruidos. Estas personas usarán frases como 'dime', 'hablemos de ello' y estaremos mejor capacitadas para realizar una nueva tarea después de escuchar las instrucciones de un experto. Este tipo de personas son felices recibiendo instrucciones o indicaciones por teléfono, y puede recordar todas las palabras a las canciones que escuchan

- Alguien con un estilo de aprendizaje cinestésico tiene preferencia por la experiencia física: tocar, sentir, sostener, hacer y experiencias prácticas. Estas personas usarán frases como 'déjame probar', '¿cómo te sientes?' Y estarán mejor capacitadas para realizar una nueva tarea, siguiendo adelante y probándola, aprendiendo a medida que avancen. Este tipo de personas quieren experimentar sin necesidad de revisar unas instrucciones primero
- **Realiza el test de abajo y revisa cuál es tu estilo de aprendizaje.**

Como aprendo rápido

Debajo están algunas frases que describen cómo la gente aprende. Utiliza el sistema de puntuación de abajo para averiguar cómo aprendes.

- 4. = Lo más cercano a describirle
- 3. = Mejor descripción siguiente
- 2. = Lo mejor
- 1. = El menos descriptivo de usted

Tomo decisiones importantes basadas en:

Sensaciones de nivel intuición __

- Lo que mejor suena __
- Lo que me parece mejor __
- Pensar en los argumentos a favor y en contra __

Durante una discusión, lo que más me afecta es:

- El tono de voz de la otra persona __
- Si puedo o no ver el punto de vista de la otra persona __
- La lógica del argumento de la otra persona __
- Si estoy o no en contacto con la forma en que la otra persona siente

Me resulta más fácil:

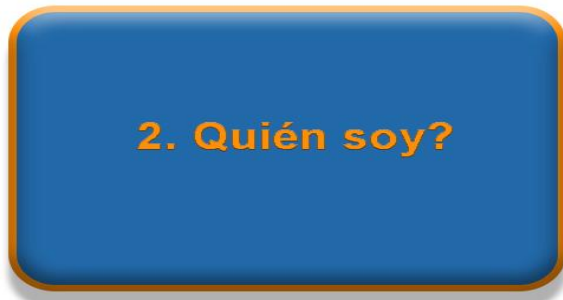
- Encuentre el volumen ideal (volumen) en un sistema estéreo __
- Elige la parte más importante de un tema interesante __
- Elija el mueble más cómodo __
- Elija atractivas combinaciones de colores __

Dejo a la gente saber lo que está sucediendo dentro de mí por:

- La forma en que me visto y me visto __
- Los sentimientos que comparto __
- Las palabras que escojo __
- El tono de mi voz __

Cosas que debo decir sobre mí:

- Estoy muy sintonizado con los sonidos que me rodean __
- Soy muy bueno para entender nuevos hechos e información __
- Soy muy sensible a la forma en que la ropa se siente en mi cuerpo __
- Los colores y la apariencia de una habitación tienen un fuerte efecto en mí __



Esta actividad puede ayudar a entender la forma en que cada persona se llama a sí misma y qué significa para ellos. Puede ayudar también a recordar los nombres de cada alumno en el grupo. También sirve como una actividad para romper el hielo. Se puede realizar en parejas o en grupos para aprender recíprocamente y de uno mismo:

Ejercicio:

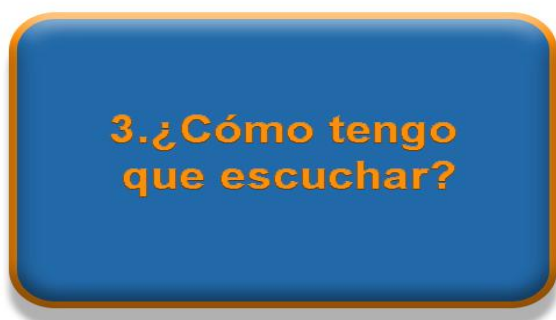
Cada participante comenzará diciendo su nombre y luego comentará algo; Ya sea anécdota, explicación, un hecho, significado (los profesores deben hacer el primer ejemplo)

Después de esta introducción, pregúnteles a los alumnos: ¿Qué piensan acerca de la explicación de otros acerca de sus nombres?

¿Has averiguado algo importante sobre la persona a través de la anécdota que han contado?

Debate: Es importante generar un debate entre los participantes

Conclusión: "Escuchar más allá de oír puede conducir a una mayor comprensión"



Con esta actividad podemos desarrollar una escucha activa entre los alumnos y usar el feedback para sensibilizar acerca de la falta de escucha activa que tenemos en nuestra vida diaria.

Buen oyente /Mal oyente

Trabaja en parejas y uno escucha a otros prestando la mayor atención posible, reflexionando y dando un feedback constructivo.

3 Minutos

Ahora inténtalo de nuevo pero esta vez ignora el uso de las competencias y cualificaciones anteriores.

Cambia las reglas y repite la actividad.

Debate: se pueden debatir los siguientes temas

- Qué habilidades comprende un "feedback constructivo"?
- Qué cualidades humanas podrían facilitar el uso de un "feedback constructivo"?

Dando Feedback: Comience con lo positivo y con lo que necesita ser mejorado. Sé específico; Evitar comentarios como 'bueno' y 'horrible'. Ser específico hace que la retroalimentación sea más fácil de aprender. Consulte el comportamiento que se puede cambiar. Ofrecer alternativas; Sugerir diferentes maneras de hacer

Recibir Feedback: Escucha el feedback en lugar de rechazar o discutir inmediatamente con ella. Sea claro acerca de lo que se dice. Compruébelo con otros en lugar de depender de una sola fuente. Decida lo que va a hacer como resultado del feedback.

Feedback constructivo:

Escucha en parejas

Una persona habla de lo que quiere, excepto de su trabajo.

La otra persona simplemente escucha.

1 minuto

La persona que está escuchando tiene que hacer comentarios al otro sobre lo que él / ella dijo.

Cambia los roles y repite. Diferente pregunta / feedback

Al final de esta actividad los estudiantes tienen que compartir sus sentimientos como oradores o como oyentes.

Comprensión, aclaración, respuesta, comprobación.

Esta actividad podría realizarse en grupo, la tercera persona tiene que compartir el feedback que él / ella ha sentido y comparar sus impresiones con los participantes activos.

- Rapport: Es una buena comprensión de alguien y una habilidad para comunicarse con alguien.
- ¿Cómo identificas las habilidades de relación? ¿Cuál es su uso? ¿Cuál es tu intención? ¿Qué cualidades humanas valdría la pena cultivar?

Para entender algunas claves importantes sobre el desarrollo de Rapport, podemos enfocar algunas de las siguientes para tener en cuenta. Es importante centrarse en esto y ser conscientes de nuestra relación con otros cuando estamos escuchando:

Correspondencia: Tono de voz, Tempo, Volumen, Postura, Respiración, etc. **Back-tracking:** Volviendo sobre lo que se dijo y hecho para asegurarse de que todos los interesados tenían el mismo entendimiento. **Asistencia a otro:** Poner toda tu atención consciente en la otra persona, en lugar de en ti mismo, para que su experiencia sea la más importante durante la interacción. **Parafraseo:** Un proceso de escucha atenta y luego seleccionar sus propias palabras para describir la experiencia del niño **Sentimientos Reflejantes:** Contenido + Sentimiento = Significado. **Uso de Preguntas:** Can Puede ser muy provechoso para animar a los niños a ser más específicos. **Conocer tus limitaciones:** Esto es una fortaleza real.

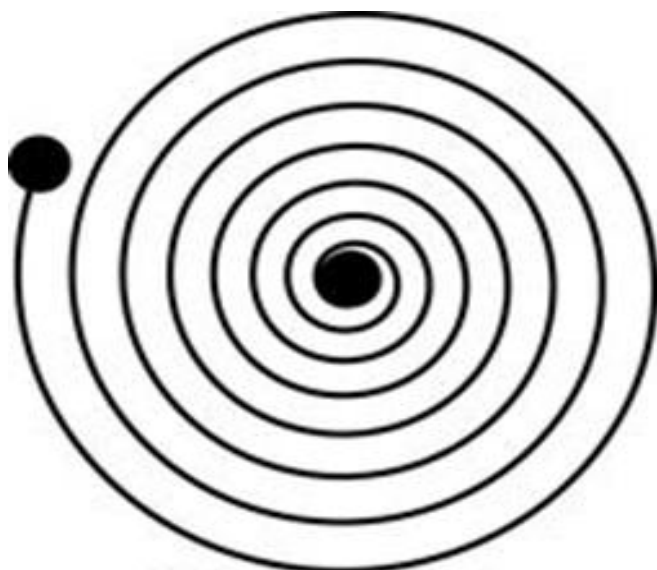
4. Espiral de la Vida

- Esta actividad se profundiza en la vida de las personas, entendiendo el "legado de la experiencia" que es una teoría –que es más bien como un mapa.
- La teoría apoya la idea de que todos los individuos son producto de las influencias que sus experiencias de vida han tenido sobre ellos. Su vivir sus legados de experiencia.

- La espiral de la vida ha sido diseñada como una herramienta para ayudar a desarrollar la auto-conciencia en los clientes y la práctica profesional reflexiva para los profesionales.
- La primera instrucción es preparar el evento espiral aleatorio de la vida del joven. Esto debe hacerse como un ejercicio individual y tranquilidad dado que nadie tendrá que compartir ningún contenido que no deseen.
- El segundo paso es que el joven examine los eventos que se han trazado y contar las historias detrás de ellos. Esto también se puede hacer como un ejercicio individual.
- El tercer y último paso es reflexionar sobre las narraciones y seleccionar cualquier tema, tema, conexión que parezca aparente. Esta etapa se puede hacer como un ejercicio individual o con el apoyo del practicante.
- Repita el ejercicio durante un período de tiempo para construir diferentes niveles de conciencia.

• Ejercicio Espiral de Vida

¿Cuáles son mis legados?



© Can Stock Photo

Utilice la Espiral como ejemplo de la vida en un ejercicio individual piense en su infancia, patrones, relaciones, formaciones, conexiones, aspectos destacados en mi vida, etc.

5 minutos de ejercicio individual (los maestros deben hacer el primer ejemplo)

Comparta sus observaciones.

Discusión sobre nuestra visión.

¿Cuáles son los eventos?

¿Cuáles son las historias detrás de ellos?

¿Cuál es nuestro análisis de ellos y de sus relaciones mutuas?

5. ¿ Cómo te defines a tí mismo?

- Quién soy? Como me gusta que la gente me defina? El objetivo de esta actividad es comprendernos a nosotros mismos de una forma que nos defina ¿Cómo usamos nuestra identidad? ¿Qué significa identidad? ¿Qué significa para otros la identidad?
- “Cuando te defines como indio o un musulmán o un cristiano o un europeo, o cualquier otra cosa, usted está siendo violento. ¿Ves por qué es violento? Porque te estás separando del resto de la humanidad. Cuando uno se separa por creencia, por nacionalidad, por tradición, engendra violencia. Así que un hombre que busca entender la violencia no pertenece a ningún país, a ninguna religión, a ningún partido político o sistema parcial; Está interesado en la comprensión total de la humanidad "[Jiddu Krishnamurti](#)”

. M7. Servicios sociales para la inclusión de grupos vulnerables

M7. Servicios sociales para la inclusión de grupos vulnerables

Este módulo le va a presentar unas simples indicaciones de cómo enfocar una nueva carrera profesional, desarrollando las destrezas necesarias para acercarse al mercado laboral, como trabajador dependiente o autónomo.

VER MÓDULO 7

1. ¿Quién está a riesgo de exclusión social?



2. ¿Qué medidas pueden mejorar la inclusión de la juventud vulnerable?



3. ¿Qué servicios se ofrecen en la Unión Europea para los jóvenes vulnerables?

1. ¿Quién está a riesgo de exclusión social?

Los jóvenes de la UE han asistido a la degradación de sus condiciones de vida desde el comienzo de la recesión; ahora constituyen uno de los grupos de generaciones a riesgo de exclusión social. Los jóvenes que experimentan determinados tipos de desventajas como problemas de salud o discapacidades, un bajo nivel de formación o antecedentes de migración han llegado a ser más expuestos a la exclusión social y del mercado laboral.

1. Exclusión social percibida
2. NEETs. Jóvenes que ni trabajan ni estudian (NINIs)

1. Exclusión social percibida

El índice de exclusión social percibida, basado en la Encuesta de la Calidad de Vida en Europa de Eurofound (EQLS), mide el punto hasta que los jóvenes se sienten excluidos, analizando las respuestas a varias preguntas. Los niveles más bajos de exclusión social percibida han sido encontrados entre los jóvenes de Dinamarca, Alemania, Austria y Finlandia y los más elevados entre los de Chipre, Grecia, Bulgaria y Rumania.

Unas cuantas personas comentaron que se sienten excluidas de la sociedad, sin embargo muchos de ellos afirmaron que su vida se ha vuelto tan complicada que casi no pueden encontrar su camino (el 20% de todos los jóvenes) y que lo que hacen no ha sido valorado por los demás (21%). Una sensación de marginación por parte de la sociedad es más común entre los jóvenes desempleados (13%) y la impresión de que su valor no es reconocido predomina entre los jóvenes inactivos (30%) (Eurofound, 2014).

El aumento de la percepción de exclusión social ha sido más evidente en los países del sur de Europa, como Chipre y Grecia.

2. NINIs

Los NINIs son las personas no empleadas y sin formación, que no adquieren capital

humano a través de canales formales y es más probable que acumulen desventajas (Eurofound, 2012). Como su acumulación de capital humano, social y económico es obstaculizada, los NINIs son la población más a riesgo de exclusión social. La lista de NINIs a riesgo es muy larga e incluye jóvenes desempleados, personas con discapacidades, cuidadores jóvenes, jóvenes con antecedentes de migración, jóvenes sin hogar, jóvenes delincuentes, etcétera.

Está bien establecido que ser incluidos en los NINIs significa principalmente una pérdida del potencial de los jóvenes, que afecta su participación en la sociedad. Además, unos estudios sugieren que una permanencia en los NINIs en joven edad puede producir consecuencias duraderas o “cicatrices” (OECD, 2010). Estas cicatrices pueden tener un efecto negativo en los resultados e ingresos de un futuro empleo, como también malas consecuencias en la salud mental y física de las personas. Pueden llevar a relaciones difíciles, drogas y abuso de sustancias, implicación en actividades de criminalidad y desconexión de la vida y de la sociedad. Estas consecuencias pueden afectar dramáticamente no solo el individuo, sino también su familia y la sociedad en su totalidad, en términos de pérdida económica debido a su no participación en el mercado laboral y a las consecuencias sociales derivadas de la falta de compromiso cívico y el riesgo que su frustración podría ser explotada por el extremismo y el populismo político.

2. ¿Qué medidas pueden mejorar la inclusión de la juventud vulnerable?

Yendo más allá del Programa Garantía Jóvenes de EC, para dirigir la situación actual de los jóvenes de manera más completa se requieren políticas e iniciativas que no se centren estrictamente solo en el empleo y la educación, sino que incluyan también enfoques holísticos. Se necesitan servicios que reúnan varias medidas para dirigir las diferentes cuestiones a las que los jóvenes podrían enfrentarse. Esto es particularmente válido para los jóvenes de difícil acceso o que se enfrentan a numerosos retos o problemas.

1. Inclusión en el mercado laboral
2. Inclusión en la formación
3. Participación social
4. Enfoque integrado y personalizado en la prestación de servicios

1) Inclusión en el mercado laboral

La inclusión en el mercado laboral es el primer paso hacia la completa inclusión del individuo en la sociedad; por eso los elevados índices de desempleo entre los jóvenes son fuente de inquietud. Hay una enorme variación en el índice de desempleo juvenil entre los países miembros, que en Abril de 2015 oscilaba entre el 7,2% de Alemania y el 49,6% de España. La situación ha mejorado relativamente en los últimos años, sin embargo en toda la UE más del 20% de los jóvenes aun está buscando trabajo.

La población joven vulnerable requiere unos enfoques extra y más amplios para apoyar ulteriores intervenciones para su reintegración en el mercado laboral. Las políticas y prácticas que han sido identificadas y analizadas a nivel europeo confirman que la inclusión social es un proceso en el que la sociedad valora y reconoce el aporte de los jóvenes. Sin embargo, una estrategia multidimensional ponderada es algo que los países miembros acaban de empezar de buscar y aplicar.

La Garantía Jóvenes, hoy en día extendida a todos los países miembros de UE con el objetivo de combatir el desempleo juvenil, es una política de base para promover su empleo, activando ulteriores mejoras estratégicas y duraderas en las transiciones escuela-trabajo, reformando los servicios públicos de empleo (PES) y proporcionando medidas para tomar en consideración la situación y las necesidades de los jóvenes.

2) Inclusión en la formación

Cuando se pasa a la inclusión en la formación, el 12,7% de todos los jóvenes entre 18 y 24 años abandona prematuramente la educación y la formación en toda Europa (Eurostat, 2012). Un índice muy alto de abandono de la educación escolar implica que los jóvenes carezcan de competencias y títulos, y eso puede representar un más alto riesgo de desempleo con consiguiente pobreza y exclusión social. Como en España, también en Bulgaria casi el 50% de los jóvenes registrados como desempleados poseen niveles de formación bajos o secundarios. Los países miembros de la UE utiliza las financiaciones del Fondo Social Europeo invirtiéndolas en una modernización de la educación o de la Educación Vocacional y Entrenamiento (Vocational Education and Training-VET) o aplicando medidas para prevenir el abandono anticipado de los estudios, para desarrollar programas que den una segunda posibilidad de formación y fomentar un retorno a la educación.

3) Participación social

Dirigiendo nuestra atención a la más amplia participación e inclusión de los jóvenes en

la sociedad, una investigación de Eurofound cerca de los NINIs descubrió que los jóvenes excluidos de la educación, el empleo o la formación están más a riesgo de desconexión política y social que sus pares no NINIs, a pesar de que se pueden encontrar diferencias entre grupos de población de regímenes de bienestar. Según los datos del tercer EQLS, es menos probable que los jóvenes entre 18 y 24 años participen en reuniones de organizaciones políticas y se pongan en contacto con políticos, mientras que un poco más a menudo suelen asistir a protestas o manifestaciones. Debido a todos estos factores, asegurar la máxima participación en la sociedad y promover la inclusión social activa es de importancia vital.

4) Enfoque integrado y personalizado en la prestación de servicios

La implicación de una combinación de instrumentos es esencial para alcanzar un enfoque integrado. Algunos ejemplos son la combinación de garantías educacionales, programas de desarrollo de capacidades, servicios de empleo y desarrollo económico para los jóvenes (proporcionados por el PES) y servicios de rehabilitación, que incluyen servicios de atención médica municipal y social y otros servicios individuales para la juventud como una labor de difusión y actividades en talleres. Además, tomando en consideración el hecho de que las razones detrás de las dificultades a las que los jóvenes se están enfrentando pueden variar de una persona a otra, el PES adopta un enfoque personalizado para asistir a los jóvenes vulnerables.



Algunas políticas y medidas seleccionadas tratan de aplicar un enfoque holístico y exhibir un vínculo esencial entre la integración en el mercado laboral y una más amplia inclusión social. Algunas de las medidas políticas subrayan la integración al mercado laboral indirectamente fortaleciendo importantes capacidades transversales de los jóvenes o dirigiendo las necesidades de grupos vulnerables específicos. Otras medidas dirigen las más amplias consecuencias de la falta de seguridad de empleo a las condiciones de vida de los jóvenes y niveles de compromiso en la sociedad.

1. Prácticas seleccionadas por algunos de los países socios PROVYP
2. Medidas individualizadas
3. Medidas para prevenir la exclusión e indemnizar las desventajas

Prácticas seleccionadas por algunos de los países socios PROVYP

Bulgaria:

a. *El poder está dentro de ti*

Equipa los jóvenes empleados en servicios sociales y jóvenes trabajadores (entre 18 y 35 años) con conocimientos psicológicos especializados, métodos y técnicas para aconsejar y suportar la potenciación de la juventud desfavorecida.

b. *La inclusión social de los jóvenes en las comunidades rurales romaníes marginadas*

Establecimiento de seis centros de desarrollo comunitario (Ventanilla única) aportando la juventud Roma en áreas rurales, dotado de moderadores profesionales y de soporte metodológico proporcionado por los centros. La atención está centrada sobre la mediación entre el grupo destinatario y los servicios sociales municipales/las estructuras del gobierno local, el asesoramiento en la área de desarrollo profesional.

c. *Dom Vazmojnost - Casa de las oportunidades*

Viviendas protegidas, servicios de formación de habilidades para la vida, que aspiran a alcanzar un desarrollo profesional efectivo y específico y la integración social de jóvenes crecidos en institutos cerrados para niños y jóvenes privados de cuidado parental.

España:

a. *Red de jóvenes Chavós Nebó*

Red Roma de servicios de información a los jóvenes en toda España, que ofrecen información y coordinación de actividades nacionales, regionales y locales relacionadas.

b. *Ashoka Jóvenes Changemakers*

Iniciativa que promueve oportunidades de espíritu empresarial para jóvenes (14-24 años), incluyendo formación de habilidades para la vida.

Reino Unido:

a. *Programa del equipo de confianza de Prince*

Curso de 12 semanas de desarrollo personal con el objetivo de aumentar la confianza de los jóvenes (16–25) y capacidades de trabajo de equipo.

b. *Servicio Nacional Ciudadano*

Programa nacional de compromiso cívico para jóvenes de 16–17 años con el objetivo de emprender un proyecto en las comunidades locales.

c. *Fondo de oportunidad justa*

Medida innovadora de financiación para iniciativas dirigidas al desamparo, a los NINIs u otras formas de exclusión.

2. Medidas individualizadas

Muchos de los esquemas individualizados incluyen ayuda práctica y soporte para desbloquear barreras que podrían impedir la participación en oportunidades generales, como el cuidado de los niños, soporte terapéutico, acceso a vivienda y financia. Por ejemplo Casa de Bebe “Baby House” (Bebisu Maja) en Lituania y Casa de la Oportunidad “House of Opportunity” en Bulgaria. Esta grande prevalencia refleja la aceptación de que cualquier sea la causa de exclusión de un joven, ofrecer una orientación junto a soporte es indispensable para resolver los problemas a los que los jóvenes se enfrentan.

Un gran número de actuaciones está firmemente centrado en la participación cívica y el desarrollo comunitario. Estas medidas están basadas en un nivel local o de vecindario, con el objetivo de comprometer más activamente los jóvenes en la vida pública y aumentar su participación en los procesos locales de toma de decisiones. Ellas subrayan tradicionalmente la inclusión social colectiva de los jóvenes, centrándose en proyectos conducidos por ellos, redes o comités gestionados también por ellos mismos.

Las medidas individualizadas están caracterizadas también por un profundo enfoque sobre la inclusión escolar, además que social. Ellas ofrecen caminos individuales para jóvenes que están experimentando una o más formas de desventajas sociales, ayudándoles a volver con éxito a la formación, el voluntariado o, finalmente, al trabajo. Se diferencian en los enfoque y objetivos educativos formales, que van desde la inscripción en una institución de educación por un lado, hasta el espíritu empresarial, el voluntariado o los programas de experiencia laboral por el otro.

Suelen ser de duración limitada y ofrecen un progreso a través de un programa estructurado, respaldado por un proyecto individual, con el soporte de un tutor, entrenador o mentor.

3. Medidas para prevenir la exclusión e indemnizar las desventajas

La naturaleza compensatoria de las actuaciones es firmemente determinada por los grupos previstos como objetivos: un número de ellas es diseñado para suportar jóvenes que ya han vivido una transición riesgosa, con características determinantes en su exclusión permanente. Su objetivo es el de corregir a los efectos de algunas formas específicas de desventaja situacional, incluyendo la condición de NINI y un anterior fracaso educacional.

Estas acciones compensatorias incluyen el desarrollo de una disposición educacional personalizada para jóvenes con discapacidades y una de alojamiento y tutoría para la juventud con problemas sociales y de comportamiento.

Las medidas que adoptan un enfoque principalmente preventivo suelen ser dirigidas a grupos más grandes de jóvenes, y centrarse en su participación y fortalecimiento antes que enfrentarse a problemas sociales específicos. Las actuaciones preventivas incluyen acciones para combatir las concepciones negativas de los jóvenes, y la creación de oportunidades para el compromiso social y cívico, como a través de proyectos medioambientales o públicos (Young Street Network en Eslovenia) o por medio de la participación de los jóvenes en elaboración de proyectos o distribución del presupuesto (el programa Ashoka Jóvenes Changemakers en España). Una sólida dimensión intergeneracional es evidente en la mayoría de estos ejemplos, que también aspiran provocar cambios de actitud en los expertos adultos y toda la comunidad. Muchas de las combinadas medidas preventivas y compensatorias son exclusivas para los grupos objetivos, sin embargo suportan los jóvenes en varios puntos de sus vidas y transición laboral y consecuentemente operan en todo el ciclo, desde la prevención hasta la indemnización. La Casa de Oportunidades “House of Opportunity” en Bulgaria ofrece soporte personalizado para los jóvenes que dejan la atención institucional a través de formación de capacidades al lado de asesoramiento de hogar y financiero, mientras la Red de jóvenes Chavós Nebó en España fortalece los jóvenes Roma para coordinar actividades de educación, empleo, cultura u ocio en nombre de su comunidad Roma.

Se puede deducir que medidas exitosas de inclusión social deben comprometerse con los jóvenes según sus condiciones, proporcionar un clima de apoyo (que reduce el miedo de errores) y ofrecer un progreso mensurable hacia un objetivo final.

M8. Desarrollo personal de jóvenes desfavorecidos para comenzar una carrera profesional

M8. Desarrollo personal de jóvenes desfavorecidos para comenzar una carrera profesional

Como resultado de la crisis económica, los jóvenes, especialmente los que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, constituyen ahora un grupo con más alto riesgo de exclusión social en Europa. Es importante apoyar la inclusión social de los jóvenes europeos enfocando dicha inclusión hacia iniciativas educativas, formativas, sociales y laborales que les ayuden a reintegrarse en la sociedad.

VER MÓDULO 8

1. Cómo empiezo?
Dónde acabo?

2. Cuáles son los
puntos claves
del Plan de Acción?

3. ¿ Cómo
va el itinerario?

4. Finalmente,
Cómo trasladar
todo esto al
Mercado de trabajo?

1. Cómo empiezo? Dónde acabo?

Una buena forma de comenzar un nuevo Proyecto es siempre planear paso a paso que vamos hacer y hacia donde nos vamos a dirigir en nuestra vida. Tú puedes hacer esto a través de un proceso de autoanálisis y reflexión personal conocido **Plan de Desarrollo Personal**.

Tú puedes conseguir orientación sobre el proceso de un Plan de Desarrollo personal en el documento adjunto.

Si quieres que algo cambie para mejorar,
descarga este documento y sigue las indicaciones.
A que estás esperando?

[Descárgalo aquí.](#)

El Plan está dividido en 4 fases, cada una contiene una pequeña descripción pero para ejecutarla es necesario descargar el archivo adjunto, donde se le seguirá en el análisis personal, en el establecimiento de metas, en el Plan de acción y en la fase de control. Cada fase cuenta con enlaces útiles para profundizar en el proceso.

Fase 1 -Análisis personal: El primer paso está diseñado para analizar inclinaciones, fortalezas y debilidades. El objetivo es ilustrarte la ruta que debes seguir para alcanzar los objetivos que te llevarán a una identificación exitosa de tu empleo y su carrera ideal.

Fase 2 - Establecer metas: Después de considerar los resultados del análisis personal, tendrás que definir tus objetivos que deberán ser claros y mensurables.

Fase 3 - Plan de acción: La siguiente fase es planificar sistemáticamente todas las acciones concretas que te ayudarán a alcanzar tu meta: te daremos enlaces que te ayudarán a encontrar oportunidades a medidas para ti.

Fase 4 - **Seguimiento**: Este último paso es muy importante. Tendrás que permanecer motivado y mantener tu plan bajo control para poder alcanzar tus objetivos. Te ayudaremos a establecer una fecha de evaluación en la que analizarás tu proceso de aprendizaje y medirás tus logros.

Si necesitas algo diferente puedes encontrar muchas técnicas on-line: Echa un vistazo a estos enlaces, si necesitas inspirarte más.

2. Cuáles son los puntos claves del Plan de Acción?

Es importante no perder de vista tu plan de acción.

Necesitarás herramientas, competencias y ayuda de personas para poder transformar tus objetivos en resultados.

Piensa en personas que ya lograron conseguir lo que tu deseas, que enfrentan las mismas dificultades a las que estás a punto de enfrentarte, que pueden ayudarte y cómo contactar con ellos.

Después de esta fase, tendrás que planificar esas acciones en tu calendario, según un orden.

Si ya tienes muchos compromisos, recuerda que para todo lo que añadas a tu calendario tendrás que sacrificar otras actividades que son menos importantes para ti.

Abre el archivo adjunto que ya te hemos facilitado y empieza con tu Plan de Acción.

3. ¿ Cómo va el itinerario?

Realizar un seguimiento personal es una parte fundamental del proceso.

Al hacerlo tienes que los plazos y planes.

Una vez hayas hecho esto deberás fijar un día para la evaluación que deberá concretarse en una cita fija; puede ser semanal o mensual. Es importante que lo respetes, y que el día de la evaluación no tengas miedo a experimentar un fracaso, porque tanto tus logros como los fracasos son partes del proceso de aprendizaje por lo que no tengas miedo de reconocerlos, es la única manera para mejorar este proceso!

Por último, recuerda celebrar tus éxitos: es importante reconocer los éxitos y celebrarlos; Esto te dará más motivación para alcanzar su meta!

4. Finalmente, Cómo trasladar todo esto al Mercado de trabajo?

Concéntrate en lo que has aprendido; ahora sabes lo que es importante para tí, cómo adquirir nuevas habilidades, tienes una mejor comprensión de tu tiempo, tus métodos personales y las acciones concretas que tienes que poner en práctica para adquirir nuevas competencias y para supervisar tu plan.

Ahora eres una persona completamente diferente, con nuevas competencias y una mejor comprensión del mercado de trabajo, así que es imperativo que renueves tu CV.

M9. Educación abierta para jóvenes con menos oportunidades

M9. Educación abierta para jóvenes con menos oportunidades

El modelo educativo dominante está siendo remodelado por la nueva dinámica de la era digital. Está surgiendo un nuevo tipo de aprendizaje social participativo. Las comunidades de aprendizaje se autoorganizan hoy en día alrededor de Internet, ampliando el acceso a todo tipo de recursos y fomentando una nueva cultura de compartir. Este módulo abrirá las puertas a los nuevos recursos educativos abiertos – redes sociales, blogs, comunidades virtuales, juegos, grupos de estudio, cursos abiertos que están creando una nueva cultura educativa de compartir y participar, exigiendo de los estudiantes nuevas habilidades digitales.

[VER MÓDULO 9](#)

1. Educación abierta.
¿Qué es esto?

2. Recursos Digitales
Abiertos:
competencias
digitales y tecnologías
en el aprendizaje

3. Nuevas
competencias
para la Era digital

1. Educación abierta. ¿Qué es esto?

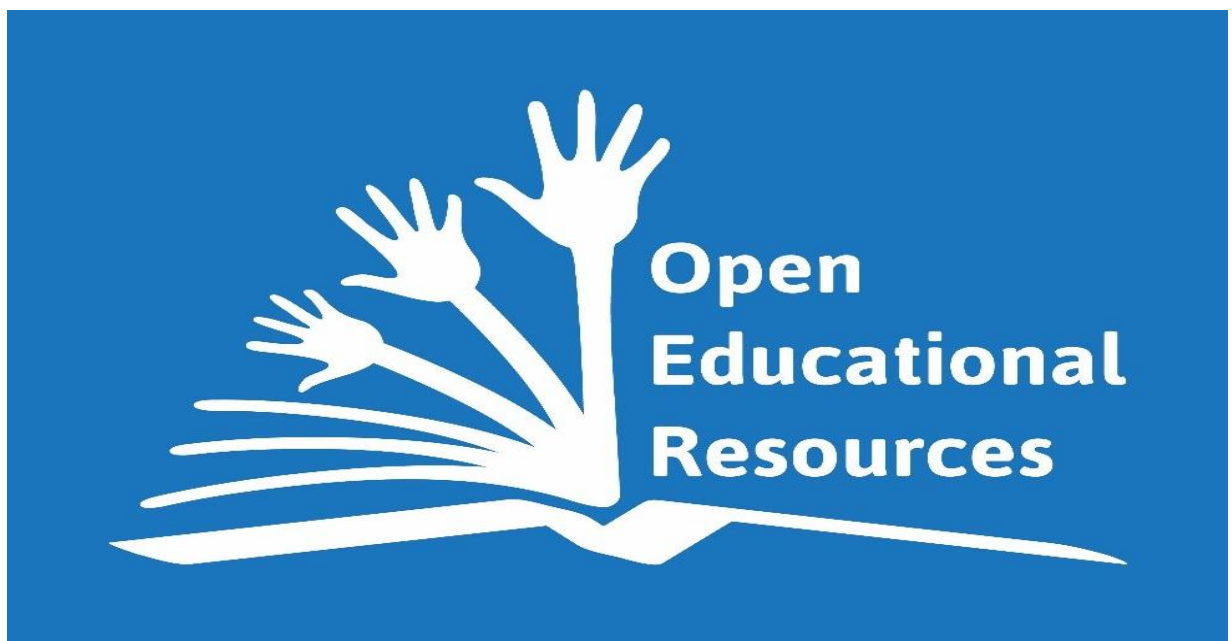


La Educación Abierta está reemplazando al modelo de aula tradicional y se convierte en un modelo emergente de educación alternativa. Es un enfoque optimista que cree que la educación centrada en el estudiante promoverá una mejor calidad de aprendizaje. Está inspirado en el trabajo de muchos reformadores educativos como John Dewey, Paulo Freire o el psicólogo del desarrollo Jean Piaget. Presenta las siguientes características y principios clave:

- aprendizaje diferenciado (basado en hallazgos científicos como las inteligencias múltiples de Howard Gardner, el aprendizaje basado en el cerebro de Eric Jensen o la zona de desarrollo proximal de Vygotsky);
- los profesores como facilitadores (empoderando a los alumnos mediante el desarrollo de procesos educativos centrados en el alumno);
- El aprendizaje como proceso emancipatorio de justicia social (basado en la pedagogía crítica de Freire)
- Aprendizaje cooperativo (que implica el desarrollo de habilidades interpersonales, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, manejo de conflictos).

La educación abierta significa el acceso a experiencias y recursos educativos de calidad para todos, eliminando las barreras a este objetivo, tales como altos costes, materiales obsoletos o procedimientos legales. La Educación Abierta es también sobre la participación y la con-creación. La colaboración y el intercambio de conocimientos e información con otros son la característica básica de la educación y la forma de construir nuevos conocimientos, habilidades, ideas y significados.

2. Recursos Digitales Abiertos: competencias digitales y tecnologías en el aprendizaje



Los alumnos usan el aprendizaje digital en todas partes (juegos, mensajes de texto y publicaciones en Internet), excepto en la escuela. ¿Por qué no aplicar esas habilidades digitales al aprendizaje?

Los Recursos Educativos Abiertos (REA) usan las tecnologías disponibles, principalmente en línea, y son documentos y medios de libre acceso y libremente licenciados, liberados bajo una licencia de propiedad intelectual que permite su uso gratuito para fines de enseñanza y aprendizaje. REA incluyen cursos completos, materiales de curso, módulos, libros de texto, videos en streaming, pruebas, software y cualquier otra herramienta, material o técnica utilizada para apoyar el acceso al conocimiento. REA ofrecen oportunidades para el cambio sistémico en el contenido educativo a través de la participación de los educadores en nuevos procesos participativos y tecnologías eficaces. REA ofrecen una oportunidad estratégica para mejorar la calidad de la educación, así como para facilitar el intercambio de conocimientos y el desarrollo de

capacidades.

Revise algunos buscadores para un seguimiento de los recursos educativos abiertos:

<https://www.oercommons.org/> (biblioteca digital dinámica, compartiendo recursos educativos abiertos)

<http://www.temoa.info/> (catálogo REA multilingüe)

<http://edtechpost.wikispaces.com/> (REA buscador dinámico)

Existen varios tipos de REA (Recursos Educativos Abiertos):

REA para INFORMACIÓN:

1 a) Páginas Web – Descarga gratis un navegador de Internet



1 b) Cursos en línea, notas de conferencia, evaluaciones y otros materiales del curso. Ver como ejemplo:
<http://www.europeanschoolnetacademy.eu/web/guest/courses>



1 c) Libros electrónicos abiertos (libros de texto con licencia de copyright abierta, disponible en línea para uso público).
Ver
<http://openebooks.net/>

1 d) Podcasts de audio y video. Ver
<http://podacademy.org/>

1 e) Presentaciones de diapositivas

Ver:

<https://pt.slideshare.net/>

REA para INTERACCIÓN:

2 a) Motores de búsqueda



Ver motores de búsqueda alternativos a Google –

<https://searchenginewatch.com/2016/02/25/say-goodbye-to-google-14-alternative-search-engines/>

2 b) Portales web (ver los 10 portales más populares en la web –

<https://www.lifewire.com/most-popular-portals-3486668>

2 c) Bases de datos en línea (ver una lista –

https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_online_databases

2 d) Tutoriales (ver, como ejemplo, este tutorial

https://www.w3schools.com/html/tryit.asp?filename=tryhtml_default

2 e) Exámenes y pruebas; prueba este –

<http://www.yourfreecareertest.com/>

3. REA para EXPERIMENTACIÓN

3 a) Juegos; prueba este juego

<http://www.neok12.com/games.htm>

Más juegos se pueden encontrar en:

<http://blog.connectionsacademy.com/the-best-educational-websites-and-online-learning-games-for-k-8-students/>

3 b) Simulaciones; prueba en

<http://www.urgentevoke.com/>

Otros sitios de simulación:

<https://www.edutopia.org/online-games-simulations-teaching-tools>

3 c) Mundos virtuales

<http://virtualworldsforteens.com/educational-virtual-worlds/>

3 d) Software abierto , ver

<https://celestiaproject.net/>

y otros más en

<https://help.ubuntu.com/community/ListOfOpenSourcePrograms>)

4. REA para la COMUNICACIÓN

4 a) Correo electrónico



4 b) Chat/mensajería
instantánea, conferencia web



4 c) Interactuar también a través de grupos de estudio en línea o anotaciones
en sitios de marcadores sociales

Comprobar:

• lista de sitios para estudio colaborativo en línea –

<http://www.thedigitalshift.com/2012/05/k-12/the-best-sites-for-collaborative-online-studying/>

- › lista para sitios web de marcadores sociales –
<https://www.qdtricks.net/free-high-pr-social-bookmarking-sites-list/>

5. REA para la PRODUCCIÓN

- › Herramientas de creación, edición y procesamiento



- › Blogs , vea los 50 blogs más potentes según el periódico „The Guardian“
<https://www.theguardian.com/technology/2008/mar/09/blogs>

- › wikis (sitios web que proporcionan la modificación colaborativa de su contenido y estructura directamente desde el navegador web)

- › Para visitar Wikipedia, el sitio web wiki más popular, haga clic aquí



3. Nuevas competencias para la Era digital

Las habilidades digitales (comunicación, colaboración, creatividad y pensamiento crítico) deben incorporarse a los estándares de contenido, de manera que la tecnología se vuelva decidida, significativa y relevante.

Algunas indicaciones sobre cómo desarrollar habilidades digitales:

1. Desarrollar **Comunicación** mediante la creación y el uso de blogs en clase - (Ver <https://wordpress.com/classrooms/>)
2. Entrenar la **Creatividad** con Fotografía
3. ¿Cuál es tu aplicación favorita para la Fotografía (Prueba <https://pixlr.com>)
4. Ejercer el **Pensamiento Crítico** a través del aprendizaje basado en la investigación: (Prueba <https://www.socrative.com/>)



5. Practicar **Colaboración** utilizando Wikis

(<http://www.wikispaces.com/>; <http://byotnetwork.wikispaces.com/>)

La iniciativa BYOT

“Bring Your Own Technology BYOT”, significa traiga su propia tecnología y esta práctica está teniendo un impacto importante en los negocios y en la educación. Usando sus dispositivos de tecnología personal, los alumnos pueden llegar a ser más competentes, aprendiendo nuevas maneras de utilizarlos para los fines del aprendizaje – información para la investigación, para resolver problemas complejos, crear productos originales y publicar su trabajo para mostrar lo que aprendieron.

Los beneficios educativos de BYOT se basan en la teoría del aprendizaje social de Vygotsky. Los alumnos aplican sus propias comprensiones, integrándolas con nuevas experiencias, construyendo de esta manera nuevos significados.

Además, el aprendizaje es fundamentalmente social. Es la interacción social la que impulsa el proceso de aprendizaje. A medida que las personas comparten intereses comunes y empiezan a interactuar entre sí, a menudo se ayudan mutuamente a resolver problemas ofreciendo información y asesoramiento.

Los alumnos encuentran valor en el trabajo y el aprendizaje mutuo, y mientras están explorando nuevas ideas y entendimientos compartidos, comienzan a desarrollar nuevas herramientas, procedimientos y estructuras que les ayuden a trabajar juntos como un grupo.

La interacción de la tecnología y la comunidad puede conducir a una comunidad virtual de prácticas, un hábitat digital. La tecnología en una comunidad de este tipo ayuda a los estudiantes a interactuar entre sí de manera significativa y a desarrollar de manera colaborativa nuevos entendimientos. Algunos de los métodos de colaboración en línea incluyen: (1) blogs; (2) wikis; (3) podcasts; y (4) simulaciones.

M10. Del conocimiento teórico a la práctica profesional

M10. Del conocimiento teórico a la práctica profesional

El conocimiento es importante en cualquier carrera profesional y en la vida en general. En el comienzo de una carrera profesional, no se tiene experiencia.

No importa la edad. Todas las personas comienzan sin experiencia y puede ser duro encontrar un empleo. Cuáles son los pasos a seguir para facilitar la transición a la vida laboral?

VER MÓDULO 10

1. Buscar un empleo en tu país o fuera?

2. Dónde puede encontrar apoyo para la búsqueda de empleo?

3. Qué itinerario planeas para tu Carrera profesional?

1. Buscar un empleo en tu país o fuera?

1. Buscar un empleo en tu país o fuera?

1. Buscar un empleo en tu país o fuera?

Para ver qué tipo de trabajo se ajusta a tu perfil profesional, lo primero que tienes que tener en cuenta es que estás capacitado, que te gusta hacer o intentar averiguar cuáles son tus fortalezas personales.

1. Averigua tus puntos fuertes
2. Prepara tu Europass CV
3. Crea tu pasaporte europeo de competencias
4. Infórmate sobre las condiciones de trabajo fuera de tu país

1. Averigua cuáles son tus puntos fuertes

Redacta una lista de hobbies y de cosas que disfrutas haciendo y al lado de cada una de ellas anota las habilidades que posees para realizarlas. Por ejemplo:

Me gusta hacer esto: – Yo soy bueno en ello porque tengo esta característica:

- a. Realización de videos en YouTube – técnico know-how, ideas interesantes, paciencia, habilidad para trabajar en equipo.
- b. Ilustración – buena memoria, imaginación, atención, paciencia, control de diferentes técnicas

Las habilidades o competencias que has redactado en el lado derecho hacen referencia a tus puntos fuertes que utilizas para actividades que te gusta realizar.

Las fortalezas que has destacado son las que se adquieren a lo largo de la vida laboral. Redacta los puntos fuertes que son importantes para tí y cuáles son los que has señalado en el lado derecho y al lado de cada uno, anota las competencias y los puntos fuertes que deberías tener por cada una de ellas.

Algunos ejemplos:

Mis puntos fuertes son: – Estas son las competencias profesionalmente relevantes que resultan de mis fortalezas:

- a. Habilidad para trabajar en equipo – buena capacidad de comunicación, destrezas interpersonales, habilidad para gestionar conflictos
- b. Ideas interesantes– creatividad, iniciativa, plan de trabajo, ...

El objetivo de esta lista es obtener un punto de vista de tus fortalezas personales y ser capaz de formular tus habilidades de una forma que sea comprensible lo que puedes hacer y lo bueno que eres. En un empleo, ajustado a tu perfil profesional, tú deberías ser capaz de realizar ese trabajo de acuerdo con tus competencias.

Piensa de tres a cinco profesiones/ áreas ocupacionales en las que estás interesado. Entorno a ellas, anota los resultados de las tareas previas, tus fortalezas profesionales más relevantes. Entonces, decide cual de tus puntos fuertes puedes utilizar en qué área profesional y empareja los puntos fuertes y profesiones a través de unas líneas. Puedes pensar en algunas características adicionales y fortalezas que necesitas para trabajar en estas profesiones?

2. Prepara tu Europass CV

El CV Europass es un formato de CV aceptado por todas las empresas europeas. El modelo es muy fácil de cumplimentar con una edición simple y que te permite adjuntar documentos en formato PDF. Además están disponibles on-line ejemplos y tutoriales que son muy prácticos para cualquier usuario. En 2012 la Comisión Europea lanzó una nueva plantilla de CV y un editor on-line. Las mejoras de este nuevo modelo son:

- Un uso más amigable y accesible que te permite la vista preliminar del documento final;
- Nuevos apartados: una web personal, mensajería instantánea, certificado (s) de idiomas; los información de los tutoriales está mejor estructurada; descripción de proyectos, conferencias, publicaciones,
- Nueva identidad gráfica para mejorar la legibilidad de CV Europass generado: nuevas fuentes, uso de colores, apartados simplificados, etc.

La plantilla está disponible en 27 lenguas y el uso es totalmente gratuito no necesita registro. Cada mes se cumplimentan 1.5 millones de CVs Europass

3. Crea tu pasaporte europeo de competencias

El pasaporte europeo de competencias se presenta junto con el nuevo CV. El ESP es una carpeta electrónica fácil de usar para ayudar a los estudiantes, los trabajadores o los solicitantes de empleo a crear un inventario personal y modular de las habilidades personales y las cualificaciones adquiridas a lo largo de la vida.

El ESP puede contener una serie de documentos (pasaporte de idiomas, copias de

títulos, certificados de empleo, etc.). Cuando se adjunta a un CV Europass, el pasaporte europeo de competencias reforzará el currículum vitae, al aportar pruebas de aptitudes y calificaciones.

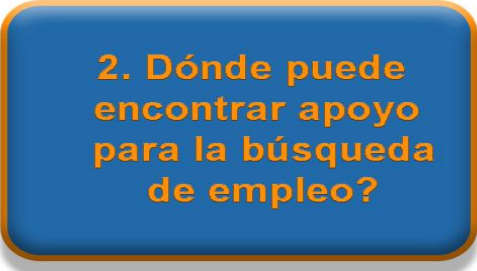
El pasaporte europeo de habilidades le ayuda a documentar sus habilidades y calificaciones para encontrar un trabajo o un entrenamiento, o validar sus habilidades.

4. Infórmate sobre las condiciones de trabajo fuera de tu país

Como nacional europeo, tu puedes buscar empleo en otro Estado Miembro + Islandia, Noruega, Suiza y Liechtensteing.

- Ofertas de empleo en Europa: <https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main?lang=en#/simpleSearch>
- Acceso a empleos en el sector público: <https://ec.europa.eu/eures/eures-searchengine/page/main?lang=en#/simpleSearch>

Cómo conseguir un empleo en la Administración pública si no eres nacional?



2. Dónde puede encontrar apoyo para la búsqueda de empleo?

En la mayoría de los casos de información, apoyo y orientación para los jóvenes que buscan orientación profesional o académica o su primer empleo.

1. Asesores de empleo
2. Tutoría de acompañamiento
3. Redes Europeas

1. Asesores de empleo

En tu búsqueda de empleo acorde a tu perfil profesional tienes que adoptar una actitud activa. Una de las competencias requerida es la capacidad de actuar.

Aquí, los formadores de formación profesional o consejeros pueden apoyarte en tu búsqueda con orientación y consejo. La vida laboral requiere que las personas que buscan empleo que buscan orientación profesional adquieran competencias técnicas,

sociales y personales. Tú puedes obtener información en el centro educativo, oficina de empleo o dentro de formación. En cada ciudad/ pueblo existen centros de formación profesional que ofrecen información sobre cursos de formación, más oportunidades de educación, emprendedores y orientación profesional.

Los formadores, profesores y consejeros pueden:

- Ayudarte a descubrir / destacar tus puntos fuertes y aumentar estos puntos fuertes.
- Motivarte, ofreciendo apoyo en tu preparación para la entrevista de trabajo, CV, carta de presentación
- Apoyarte en el camino a menudo difícil y agotador de la escuela a la vida laboral – teniendo en cuenta las demandas y cambios rápidos requeridos por el mercado de trabajo
- Ayudarte a superar todo tipo de obstáculos que impiden que los jóvenes intenten entrar en el mundo laboral
- Apoyarte en la búsqueda de una carrera profesional adecuada, realista y satisfactoria.

2. Mentores (acompañamiento)

Los mentores son jóvenes empleados o aprendices motivados, generalmente voluntarios, que te pueden proporcionar apoyo en tu itinerario de inserción laboral. El mentoring te ayudará a recabar experiencias y consejos para tu futura carrera desde la experiencia de personas que tuvieron éxito en el mundo laboral. El mentor es entrenado para proporcionarte orientación y consejo. Él o ella te apoyarán con su conocimiento, experiencia personal, ideas e impulsos en el área de orientación profesional. Los mentores realizan funciones de acompañamiento para ayudarte a elegir tu itinerario profesional: jóvenes trabajadores informan y aconsejan a jóvenes demandantes de empleo.

Los jóvenes mentores pueden ofrecer consejos positivos a los jóvenes demandantes de empleo a través de la motivación que transmiten.

Tu puedes obtener información sobre programas de Mentores en tu ciudad/ pueblo. Las sesiones de mentoring son gratuitas.

3. Redes Europeas

- **La Red NARIC** (National Academic Recognition Information Centres / Centros Nacionales de Información sobre Reconocimiento Académico) se creó en 1984 por iniciativa de la Comisión Europea. Está formada por centros nacionales de los países de la UE, el EEE y los países asociados

- **La red ENIC** (European Network of Information Centres / Red Europea de Centros de Información) fue creada por el Consejo de Europa y la UNESCO en 1994. Incluye a los países miembros del Consejo de Europa así como otros países. Su objetivo principal es facilitar la aplicación del Convenio Conjunto del Consejo de Europa y la UNESCO sobre Reconocimiento de Cualificaciones relativas a la Educación Superior en la Región Europea (Convenio de Lisboa, 1997).

Los centros de la red ENIC–NARIC dependen del Ministerio de Educación de sus países, y tienen como objetivo mejorar el reconocimiento académico de títulos y períodos de estudios entre distintos países.

Ploteus es un servicio de la Comisión Europea, contiene información sobre **oportunidades de educación y formación en toda Europa**, como sitios web de instituciones de educación superior, bases de datos de cursos de formación, centros escolares, etc.

Si estás pensando en formarte en Europa es un buen momento para considerar estudiar en otro país y otra lengua. En el apartado sobre aprendizaje del Portal EURES encontrarás un **buscador de centros de formación adecuados a tu titulación** en los distintos países de la Unión Europea.

EURES (Servicio Europeo de empleo) Es el portal de movilidad de los trabajadores dentro de los Estados miembros y el espacio económico europeo. El objetivo de la Red Eures es prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de personas, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país.

3. Qué itinerario planeas para tu Carrera profesional?

Si tu plan es emprender un negocio o trabajar para una empresa, la titulación es de gran importancia. La titulación es requerida para desempeñar un determinado trabajo. Antes de comenzar tu búsqueda de empleo, piensa sobre tu itinerario profesional y considera la posibilidad de obtener alguna titulación. El método conocido como **SMART Goal-Setting** puede ayudarte hacer un buen plan de itinerario profesional.

1. Objetivo SMART
2. Establecer objetivos SMART

1. Objetivo SMART

Los **objetivos SMART** son objetivos eficaces o inteligentes, que ayudan a que sigamos unas pautas para definirlos correctamente y que nos ayuden a alcanzar lo que deseamos.

Para que un objetivo sea eficaz debe seguir los siguientes requisitos:

Specific (Específico): El objetivo debe ser lo más concreto posible. Cualquier persona que sepa tu objetivo debe saber que es exactamente lo que pretendes hacer y cómo.

Medible (Measurable): EL objetivo debe ser medible, por lo que ha de ser una meta cuantificable. En algunos casos es complicado pero debe poder ser medible para poder analizar nuestras estrategias.

Alcanzable (attainable): El objetivo debe ser ambicioso, un reto para nosotros pero posible. Hay que dar la posibilidad de reajustar los objetivos si hay cambios en el entorno.

Realista (Realist): Debemos tener objetivos dentro de nuestras posibilidades (tanto por nuestros recursos disponibles, como por nuestra motivación por lograr dicho objetivo).

Tiempo (Timely): Hay que tener establecido una línea de temporal, cada objetivo debe estar definido en el tiempo, ya que nos ayudara a marcar las distintas etapas que nos permitirán llegar a la meta propuesta.

En resumen, el objetivo SMART.....

- Ayuda para generar interés y entusiasmo para un itinerario profesional sostenible.
- Ayuda para elegir la mejor opción de carrera profesional
- Ayuda para mejorar la falta de capacitación

2. Establecer objetivos SMART (inteligentes)

Las guías disponibles te ayudarán a crear objetivos inteligentes, imprime la documentación de este enlace para crear tus objetivos inteligentes: [print our goal-setting worksheet](#)

Este video tutorial y artículo puede ayudarte a fijar tus objetivos inteligentes:

- <http://www.wikihow.com/Set-SMART-Goals>
- Tu sabes si tu objetivo es específico si respondes a las siguientes preguntas:
 - Quién estará involucrado en ayudar para alcanzar tu objetivo (además de ti)?
 - Qué objetivo exacto quieres alcanzar? Sé muy específico.
 - Cuando empezarás y cuando lograrás tu objetivo?
 - Cómo hacer que ocurra? Debes fijar las fases y pasos hacia tus objetivos.
- Tu objetivo es medible sí tu puedes encontrar la forma de cuantificar tu éxito usando datos reales.
 - Para determinar si tu objetivo es alcanzable, pregúntate a ti mismo honestamente si crees que puedes conseguirlo y tienes todos los recursos (incluyendo tiempo) disponibles para hacerlo realidad.
 - Para determinar si tu objetivo es relevante, pregúntate por qué quieres alcanzarle. Tú necesitas estar seguro de que estás escogiendo un objetivo que te define a ti y tu estilo de vida. No escojas un objetivo guiándote por el criterio de otra persona que te dice que deberías fijarlo como tu objetivo.
 - Debes fijar un plazo o fecha para alcanzar tu objetivo. Si no lo haces, corres el riesgo de no alcanzar la consecución de la meta que te has fijado.

**PROGRAMA ERASMUS+ KA204 – STRATEGIC PARTNERSHIPS FOR ADULT EDUCATION
COOPERATION FOR INNOVATION AND THE EXCHANGE OF GOOD PRACTICES**

**– PARTENARIADOS ESTRATÉGICOS PARA EDUCACIÓN DE ADULTOS COOPERACIÓN PARA INNOVACIÓN E
INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS**

**PROYECTO PROVYP – “PROFESSIONAL ORIENTATION OF VULNERABLE YOUNG PEOPLE”
“ORIENTACION PROFESIONAL DE JÓVENES VULNERABLES” Nº 2015-1-ES01-KA204-015554**

PAGINA WEB DEL PROYECTO PROVYP, MATERIALES:

<http://provyp.eu/es/>



SOCIOS DEL PROYECTO:

