

MEETS PROJECT

Identificación TEMPRANA, selección INDIVIDUALIZADA e
intervención PERSONALIZADA en jóvenes en riesgo de
convertirse en NINIS

Vías flexibles y metodología efectiva para la transición hacia
el mercado laboral

IO2-A3-SESIONES DE MENTORING Y COACHING: EMPLEABILIDAD Y TRANSICIÓN DESDE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA/FORMACIÓN PROFESIONAL A LA ACTIVIDAD LABORAL

Marta Méndez-Fuente
Fundación Metal Asturias
Gijón, Asturias (España)
29/12/2015
Final

Socios:



Promotor:



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

El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

ÍNDICE

Marco de Referencia

Metodología

Recursos de Apoyo

3



Marco de Referencia

La salida de la crisis y la reconstrucción del mercado laboral requiere una doble estrategia: la creación de oportunidades de empleo y la integración laboral de los jóvenes.

El futuro implica la mejora de las oportunidades laborales de los jóvenes independientemente de su situación personal o académica. Con esta premisa, resulta importante diseñar para cada individuo su propio itinerario de empleo, contando con los recursos y mecanismos que el gobierno u otras entidades hayan generado para posibilitar su esfuerzo.

Los procesos de intermediación implican, en tiempos de crisis y especialmente con respecto a grupos vulnerable, desarrollar recursos de apoyo que hagan posible la identificación y puesta en valor de sus habilidades, determinando el sector laboral que se ajuste a su itinerario educativo y de carrera y oriente sus esfuerzos para mejorar su empleabilidad.

4

Estas acciones deben entenderse como un proceso continuo dirigido a intervenir en situaciones socio profesionales, típicas en adultos, entre jóvenes en riesgo de convertirse en NINIs, presentando un variado perfil profesional con respecto a su formación básica, cualificación, experiencia profesional etc. Por tanto, presentan grandes y complejas necesidades en el campo del empleo, interrelacionadas en la mayoría de los casos, y que requieren acciones personalizadas a estas realidades.

Las “Sesiones de Mentoring y Coaching en Empleabilidad” deben presentarse como un conjunto de acciones, en respuesta a las demandas individuales o en grupo y dirigidas a problemas comunes o específicos de los participantes, para conseguir una mejor gestión de su itinerario profesional e incrementar sus posibilidades en el mercado laboral. La intención es conseguir un proceso flexible y de adaptación.

La intervención grupal, aunque también individual, personalizada y comprensiva, persigue asegurar una mejor empleabilidad de los participantes y su pronto incorporación en el mercado laboral.

Estructuralmente, las sesiones tratan la importancia de la empleabilidad como una característica personal, con un enfoque en la promoción de una imagen positiva de uno mismo y una aproximación proactiva para la búsqueda de empleo. Constituyen una parte integral de la “Metodología de Intervención Individualizada y Personalizada para jóvenes en riesgo de convertirse en NINIs”, y por tanto propiciando su éxito.

Metodología

Estas sesiones de mentoring y coaching pretenden facilitar la propia reflexión de los participantes, promocionando una actitud proactiva hacia el empleo donde la adquisición de habilidades sociales juega un rol importante. El proceso de intervención recogerá aspectos personales (relativos al mentoring), tratando tanto habilidades intrapersonales e interpersonales, con un enfoque en los aspectos profesionales (relativos al coaching). Por esta razón, se hará referencia a los instructores y mentores con un término único, “facilitadores”.

Puesto que los participantes (15 por país, en Portugal, España e Italia) serán jóvenes en riesgo de convertirse en ni-nis y aún en el sistema educativo profesional o en niveles obligatorios de enseñanza, las sesiones serán lideradas por educadores y/o consejeros/orientadores en sus centros, quienes con personal de las entidades asociadas, actuarán como facilitadores.

5

El objetivo de estas sesiones es la adquisición o mejora de competencias transversales clave para el empleo, con un enfoque especial en la proactividad: adaptabilidad, creatividad, liderazgo, espíritu de emprendimiento, etc.

La metodología trata de dos acciones separadas pero complementarias: *2 entrevistas individuales* y una serie de *reuniones grupales*.

Entrevista individual

El proceso comenzará con una sesión presencial de orientación donde el participante conocerá al facilitador. El objetivo será ayudar al estudiante a identificar y reflexionar en sus objetivos personales y expectativas profesionales. En último término, la esperanza es ayudar al participante a conocer sus competencias actuales, haciendo hincapié en las fortalezas personales, logros individuales y el contexto de buen “funcionamiento”. Toda la información, recogida mediante una entrevista semi-estructurada basada en ítems predefinidos para un cuestionario/tarjeta perfil de usuario, se discutirán con el participante para conocer sus fortalezas y debilidades y ser conocedor de aquello susceptible de mejora.

Reuniones grupales

La información recogida durante las entrevistas (perfiles de usuario) se tomará como una referencia para las sesiones de grupo para abordar temas individuales específicos y también de interés general para la audiencia. Se centrarán en [Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente](#)¹ con un alto componente intrapersonal e impacto adicional en la vida profesional, específicamente:

- *Competencias sociales y cívicas*
- *Sentido de la iniciativa y emprendimiento*

¹ <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>

- *Aprendiendo a aprender.*

Adicionalmente, la competencia digital, específicamente con respecto al uso de Internet para la vida profesional, se tratará como un tema transversal en tanto en cuanto, hace referencia a las 3 competencias clave anteriores.

Estas competencias clave se vincularán y dirigirán al logro de los resultados esperados identificados en IO2-A1, de forma que los participantes sean capaces de generar sus:

- ... *capital social* mediante el desarrollo de competencias sociales y cívicas;
- ... *habilidad para elegir la opción EET* fomentando su sentido de la iniciativa y del emprendimiento;
- ... actitud positiva hacia el colegio aprendiendo a aprender de forma eficaz.

6

Se organizarán un mínimo de 8 sesiones (un máximo de 12, abarcando la Metodología completa) y se distribuirán a lo largo del plan de intervención general del proyecto piloto, según se indica a continuación (sesiones adicionales – hasta 4, se organizarán en el marco de IO2-A4):

- ✓ 2 sesiones individuales (lanzamiento y cierre)
- ✓ 6 sesiones de grupo, promedio por cada competencia

Todas ellas se desarrollarán de la forma más interactiva posible, dirigida a que los participantes aprendan de sus propios debates y reflexiones. El facilitador les ayudará en este proceso, abordando aspectos específicos para que los jóvenes construyan el contenido por sí mismos.

El facilitador contará con material de referencia específico y otros recursos de soporte, tales como videos on-line, programas de TV y algunos ejercicios prácticos que ponen de manifiesto la competencia en cuestión.

Aunque el foco de estas sesiones sea la adquisición o refuerzo de competencias clave a través de contenidos específicos, es importante contextualizarlos dentro de la perspectiva laboral. Por tanto, los participantes deberán tener la oportunidad de entrever el mundo laboral. La visualización de videos, disponibles on-line, mostrando procesos laborales podría ayudar a los participantes a hablar del tema, a debatir sobre competencias que podrían considerar relevantes o necesarias para un puesto de trabajo a ocupar. Por encima de todo, se pretende fomentar la motivación, el entusiasmo y una voluntad básica para hacer algo para ellos mismos y para su futuro.

Cada socio establecerá la agenda de acuerdo con las particularidades de su plan de acción, considerando la perspectiva local de la intervención. También afrontará aquellos temas específicos de las peculiaridades de la audiencia (con la vista puesta en la información recogida durante las entrevistas individuales), de modo que no hay un programa específico y estricto a seguir sino un índice general (guión) que será adaptado según sea necesario. Por ello, temas tipo interacción social, resolución de conflictos, adaptabilidad, trabajo en equipo, redes de

trabajo y huella digital en Internet, proactividad, etc, serán materia de debate entre otros temas. Cada sesión será resumida en un informe para describir brevemente los temas específicos abordados, el ambiente en el que se ha desarrollado, los debates generados, la impresión de los participantes y una conclusión general.

Al término de la misma, se espera que la empleabilidad de los participantes se vea mejorada por su conocimiento de las necesidades en cuanto a competencias básicas requeridas en el mercado laboral. Serán capaces de valorar si tienen adquiridas dichas competencias, necesitan mejorar o presentan lagunas en algunas de ellas para ponderar su probabilidad de conseguir un empleo. El objetivo básico a conseguir es reforzar el comportamiento apropiado de los jóvenes, no sólo con respecto a los demás, sino también con respecto a ellos mismos, mejorando su autoconfianza como individuos y sus proyecciones de empleo.

Recursos de Apoyo

Ambas acciones, las entrevistas individuales y reuniones de grupo, se desarrollarán a nivel local, considerando las circunstancias individuales de los participantes. Por tanto, no existe una única intervención sino una estructura general (guión) con recursos de referencia comunes que se adaptarán adecuadamente según sea necesario. Esto ayudará a establecer un análisis comparativo a pesar de las peculiaridades regionales.

Además, aunque se trabaje localmente, se compartirán un conjunto de recursos a nivel transnacional para cada una de las actividades planificadas:

Entrevista individual (semiestructurada):

8

-Cuestionario para Perfil de Usuario

Reuniones de grupo:

-Programa (índice general, con guión de contenidos, actividades y recursos)

-Recursos adicionales

Igualmente, se utilizará una plantilla común de **información** para resumir las actividades realizadas y conclusiones alcanzadas con un enfoque especial en asegurar que los participantes:

- Tengan capital social para encontrar un empleo (contactos, redes de trabajo, know-how)
- Conozcan como elegir el EET más adecuado para ellos
- No muestren actitud negativa hacia la escuela/aprendizaje.

CUESTIONARIO – PERFIL DE USUARIO (entrevista individual)

(1/2)

INFORMACIÓN BÁSICA DEL PARTICIPANTE			
Nombre completo			
Edad		Género	Nacionalidad
Minoría			Discapacidad
FAMILIA / ENTORNO			
Padres	Edad		
	Nacionalidad		
	Empleo		
	Educación		
Miembros en la familia			
Barrio			
EDUCACIÓN			
Nivel educativo		Alfabetización digital	
Materias de éxito		Debilidades	
¿Por qué estás pensando en abandonar los estudios?			
TIEMPO LIBRE			
Hobbies			
¿Te consideras esprinter o corredor de fondo?			
¿En qué eres bueno?			
¿En qué no te consideras bueno?			
Estás orgulloso de ti mismo porque fuiste capaz de			
Red social			

9






CUESTIONARIO – PERFIL DE USUARIO (entrevista individual)

(2/2)

ENTORNO LABORAL	
¿Has buscado anteriormente algún empleo? ¿Cómo te fue?	
10 ¿Tienes alguna preferencia de trabajo (sector, puesto)? ¿Porqué?	
¿Sabes qué tipo de empleo no te gusta? ¿Porqué?	
¿Qué conocimientos y/o habilidades crees que necesitas para conseguir ese puesto?	
¿Estás listo para conseguirlo, o por el contrario, lo ves lejano?	
¿Qué tipo de persona te gustaría como compañero de trabajo?	
¿Cómo se define a sí mismo como colaborador?	

PROGRAMA (índice general con guión de contenidos, actividades y recursos para reuniones grupales)

El programa está diseñado como un guión flexible, no sólo para considerar las peculiaridades locales sino también para dirigir las necesidades personales específicas de los participantes. Se organiza en 3 capítulos, por competencias clave, cada una de ellas centrada en uno de los resultados específicos objetivo.

Para cada competencia, se proporciona, de acuerdo a [Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo del 18 de Diciembre de 2006 en Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente \[Official Journal L 394 of 30.12.2006\]](#)²-junto con contenidos guía específicos () , actividades () y sus correspondientes recursos de apoyo tales como videos on-line () .

11

Toda la información y materiales se encuentran disponibles en Inglés; por ello, las adaptaciones de idioma podrían requerir una búsqueda de contenido similar a nivel nacional, específicamente con respecto a los videos on-line en un idioma dado.

El contenido específico para cada una de las competencias anteriores, así como material de referencia para promover el debate entre los jóvenes, se encuentra disponible en [KeyComKit](#)³, Proyecto Grundtvig Multilateral desarrollado con el apoyo del Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea, disponible en varios idiomas, Inglés y Español entre ellos. Las credenciales para acceder al portal e-learning son:

Username: EACEA

Password: europe

Este material didáctico está previsto para ser utilizado como recurso de referencia y, por tanto, no requeriría impresión. En caso de ser utilizado externamente, sería obligatorio mencionar créditos y fuente de financiación.

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

³ <http://www.keycompetenceskit.eu/index.html>

COMPETENCIAS SOCIALES Y CÍVICAS

Definición:

Hacen referencia a la competencia personal, interpersonal e intercultural y todas las formas de comportamiento que preparan a los individuos para participar de forma efectiva y constructiva en la vida social y laboral, y particularmente de una manera efectiva y constructiva en la vida social y laboral, y particularmente en sociedades cada vez más diversas, y para resolver conflictos cuando sea necesario.

12

La “Competencia social” está vinculada al bienestar personal y social, para el cual es esencial un entendimiento de los códigos de conducta y costumbres en los diferentes medios en los que operan los individuos. La “Competencia Cívica” y particularmente el conocimiento de los conceptos sociales y políticos y estructuras (democracia, justicia, igualdad, ciudadanía y derechos civiles) capacitan a los individuos para involucrarse en la participación⁴ activa y democrática.

En el caso de potenciales NINIs, esta competencia clave hace referencia a la habilidad para tratar con personas procedentes de diferentes entornos sociales y culturales. Estando en contacto con nuestro entorno, llegamos a conocer cómo funciona, qué oportunidades ofrece y qué amenazas hemos de esquivar. Tan importante es conocer “nuestro mundo” como crucial es ofrecerle la mejor imagen de nosotros mismos; y la “foto” es resultado de nuestro propio comportamiento: la forma en la que nos expresamos es la forma en la que los otros nos consideran. Cuanto mejor estemos familiarizados con nuestro entorno y, sobre todo, cuanto mejor nos conozca dicho entorno, mayor será nuestra implicación y mayores oportunidades tendremos de no ser excluidos.

Contenido:

o **Habilidades Sociales y Cívicas**

Introducción: definiciones básicas.

Las habilidades sociales representan la capacidad de comunicar, persuadir e interactuar con otras personas, sin provocar conflicto alguno.

Pregunta/Actividad:

¿Puedes cambiar las personas, en cuanto a la forma en que se comportan?

The role of social skills for one’s personal development.

Como seres sociales, las personas carentes de buenas habilidades sociales pueden sentirse solas, con una vida infeliz, llena de ansiedad y depresión; por el contrario, unas excelentes habilidades sociales facilitan conocer a otras personas interesantes, crear un entorno familiar favorable, conseguir el empleo que se persigue y progresar en la carrera profesional y en diferentes relaciones sociales.

Pregunta/Actividad:

¿Es cierto o falso?

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

- ☞ Las personas que hablan mucho son interesantes y tienen buenas habilidades sociales
- ☞ Los introvertidos (personas que prefieren estar solas a acompañadas) Introverts (people who like more to be alone than among other people) no tienen competencias sociales
- ☞ Una buena formación y el trabajo duro es todo lo que se necesita para tener éxito en el empleo y en la vida en general. Las habilidades sociales son menos importantes.

👤 *Recurso inspirador:* [How to teach Civic Competence](#)

👤 *Recurso inspirador:* [Hand Gestures around the World](#)

○ **Habilidades Comunicativas**

13

📖 Comprensión lectora y de información presentada en variedad de formas.

La acción de leer no significa mirar cada palabra e imagen tan rápido como sea posible. Por el contrario, supone identificar y entender información e ideas útiles de una forma eficiente. Cuando se lee, la mente subconsciente actúa como radar, ayudando a navegar por los textos y a concentrarse en lo que es interesante e importante para el lector.

La lectura es una forma pasiva de comunicación: se trata de obtener información externa, sea por diversión o sencillamente porque se necesita, aprendiendo con ello de otros o, simplemente, recibiendo el mensaje enviado. Sienta las bases para ulterior interacción con los autores o terceras partes.

👤 *Pregunta/Actividad:*

Dependiendo de lo que estás leyendo y el propósito que persigues, puedes leer de manera diferenciada. Por favor, empareja las siguientes habilidades lectoras -echar un vistazo (la idea principal), exploración (una parte específica de información), lectura extensiva (comprensión general, por placer) y lectura intensiva (comprensión al detalle, lectura rigurosa)- con las situaciones que se proponen:

Cómo leer

- ☞ Echar un vistazo
- ☞ Exploración
- ☞ Lectura extensiva
- ☞ Lectura intensiva

Qué leer

- ☞ Resultados de partidos de fútbol
- ☞ Contrato con la compañía telefónica
- ☞ Periódico
- ☞ "Juego de Tronos"

📖 Comunicación oral atrayente.


La forma en la que hablamos tiene un gran impacto en nuestras relaciones. Un discurso breve y organizado, libre de jergas y de mensajes moralizantes, ayuda a que la mantenga la atención de quien escucha, entendiendo lo que se está diciendo.

No se debe olvidar el lenguaje corporal. La forma en que decimos algo representa sólo el 38% del mensaje final.


👤 *Pregunta/Actividad:*

Solicita a los participantes que expresen su habilidad y disposición a hacer algo ("hacer eso"), como en el video "[The Body Language Workshop: Exercise: I can do That](#)". Al

término de la actividad, invita a que debatan sobre qué expresiones fueron más convincentes y por qué.

 **Escucha activa y comprensión de otros puntos de vista.**

Escuchar es más que oír palabras; supone también una implicación psicológica con la persona que está hablando y requiere del deseo de entenderla, una actitud de respeto y aceptación y una disposición a abrir la mente para ver otros puntos de vista. Debería estar libre de juicios, evaluaciones y aprobaciones previas.

 **Pregunta/Actividad:**

¿Eres un buen oyente? Solicita a los participantes que valoren cada una de las siguientes situaciones conforme:

4-Generalmente; 3-Frecuentemente; 2-Alguna vez; 1-Raramente

- Intento escuchar con atención, incluso cuando no estoy interesado en el asunto ____
- Estoy abierto a puntos de vista distintos al mío ____
- Mantengo el contacto visual con el orador cuando estoy escuchando ____
- Intento evitar estar a la defensiva cuando el orador da rienda suelta a sus emociones negativas ____
- Intento reconocer la emoción más allá de las palabras del orador ____
- Anticipo cómo la otra persona reaccionará cuando hablo ____
- Tomo notas cuando es necesario recordar lo que he oído ____
- Escucho sin juicio o crítica ____
- Mantengo la concentración incluso cuando oigo cosas que no comparto o no quiero oír ____
- No permito distracciones cuando estoy intentando escuchar ____
- No evito situaciones difíciles ____
- Puedo ignorar los gestos y la apariencia del orador ____
- Evito llegar a conclusiones cuando estoy escuchando ____
- Aprendo algo, aunque sea poca cosa, de cada persona que conozco ____
- Intento no formar mi propia juicio cuando estoy escuchando ____
- Escucho las principales ideas, no sólo los detalles ____
- Conozco mis propios temas candentes ____
- Cuando hablo, pienso qué estoy intentando comunicar ____
- Trato de comunicar en el mejor momento posible ____
- Cuando hablo, no asumo que mis oyentes tengan un cierto nivel de comprensión ____
- Generalmente, hago entender mi mensaje cuando me comunico ____
- Considero qué forma de comunicación es la mejor: email, teléfono, en persona, etc ____
- Tiendo a escuchar más allá que justo lo que quiero oír ____
- No puedo evitar soñar despierto cuando no estoy interesado en un orador ____
- Puedo parafrasear fácilmente lo que acabo de escuchar ____

La puntuación final nos dirá de quien responde:

75-100= Es un excelente oyente y comunicador; mejor se mantiene ahí.

50-74= Intenta ser un buen oyente, pero es mejor refrescarse.
25-49= Escuchar no es uno de sus puntos fuertes; es mejor que empiece a prestar atención.

Se sugiere fomentar un debate acerca de los resultados.

🕒 *Recurso inspirador:* [Non-Verbal Communication- For the Birds](#)

🕒 *Recurso inspirador:* [How To Improve Your Listening Skills](#)

○ **Gestión de la Información**

Localización, obtención y organización de la información.

Información son los datos que necesitamos, pero no sólo aquellos que se encuentran disponibles digitalmente sino los procedentes de diversas fuentes y bajo distintos formatos. La información nos ayuda a establecer conclusiones, realizar nuestras elecciones y comunicar más efectivamente. Siempre buscamos diferente información. A la capacidad de localizar, evaluar y utilizar la información eficazmente se le denomina “alfabetización informacional”.

Internet puede considerarse como la mayor fuente de información, en constante actualización, aunque no puede considerarse 100% fiable: es alimentado por innumerables autores que desconocemos y, por tanto, no podemos garantizar que todo lo que encontramos es exacto, oportuno y apropiado.

👉 *Pregunta/Actividad:*

Siempre estamos buscando diferente información. Preguntar a los participantes por su alfabetización informatizacional: qué tipo de información utilizan para buscar y cómo la consiguen? ¿Han realizado búsquedas? ¿Obtuvieron éxito o por el contrario no encontraron lo que buscaban? ¿Han experimentado algún tipo de estrategia? ¿Les gustaría compartirla con los demás?

Presentación de la Información.

No sólo obtenemos información sino que también la distribuimos, en cualquier momento, en cualquier lugar. Igualmente, se recomienda gestionar la información estructurada para nuestro mejor entendimiento, también necesitamos mostrar datos bien organizados y planos. Para ello, resulta crucial tener una idea clara del mensaje a dar (de modo que sepamos lo que queremos decir y en qué orden), los principales puntos a incluir (con respecto a cómo escribir una presentación eficaz) y los métodos a utilizar (de formal a informal).

👉 *Pregunta/Actividad:*

Pedir a los participantes que expliquen brevemente su película favorita de modo que despierten en los demás entusiasmo por visualizarla.


🕒 *Recurso inspirador:* Daniel Levitin: "[The Organized Mind: Thinking Straight in an Age of Information Overload](#)"

🕒 *Recurso inspirador:* [Use text structure to organize and comprehend new information--Lesson 3 of 6](#)


🕒 *Recurso inspirador:* [Write a conclusion for an informational text--Lesson 9 of 12](#)

15


○ **Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas**

 Valoración de una situación e identificación de problemas.


No podemos tratar con algo que desconocemos, de modo que reconocer un problema es el primer paso a tomar. Y por tanto es crucial tener una actitud positiva y encarar el problema como un reto a superar.

 Identificación de las causas raíz de un problema.


Resulta importante entender claramente la dificultad a abordar y asegurarnos de que el problema que estamos tratando de resolver es el “problema” real; además deberíamos reflejar las circunstancias y factores que nos conducen a una situación dada. Profundizar en ello, nos ayudará a superarlo porque en ocasiones las personas encuentran un problema diferente al que realmente les está perturbando, y se centran en el puesto que es más fácil que tratar el problema real.

 Evaluación de potenciales soluciones

“Qué hice ante esta situación en el pasado? ¿cómo resultó?. Este sería el primer pensamiento en nuestra mente. Si no resultó según lo deseado, deberíamos pensar en otras opciones, no limitándonos a nosotros mismos sino pensando en un mayor número de soluciones, incluso aunque no parezcan realistas.

 Toma de decisiones.

Se trata de reducir el número de opciones previamente generadas, teniendo en cuenta que no hay solución perfecta sino que siempre se presentan desventajas en mayor o menor grado. Ayudará tener una mente flexible y aplicar un criterio objetivo.

 Implementación y verificación.

Es momento de verificar la solución encontrada, poniendo nuestro mayor esfuerzo y entusiasmo en ello. Nos daremos cuenta que la decisión que ponemos en práctica es el resultado de “pequeñas” decisiones que hemos ido tomando a lo largo del proceso completo.

 *Pregunta/Actividad:*

Puesto que todos los pasos anteriormente mencionados están estrechamente vinculados entre ellos, realicemos un ejercicio y pidamos a los participantes que piensen en un problema práctico que encaran diariamente y que cuenten como lo gestionan: si tienen éxito o fracasan y las razones que tienen para tomar diferentes pasos ante el mismo, cómo afrontan el problema (como un reto y una oportunidad de mejora o como un “sufrimiento”), si tienen una mente abierta o no y cómo cambia su estado de ánimo en el tiempo.

 *Recurso inspirador:* [Can you solve the bridge riddle? - Alex Gendler](#)

 *Recurso inspirador:* [The famously difficult green-eyed logic puzzle - Alex Gendler](#)

 *Recurso inspirador:* [Soft Skills--Critical Thinking And Problem Solving](#)

○ **Responsabilidad**

 Establecer la misión (goles y prioridades).

Una persona responsable es aquella en la que se puede confiar y puede actuar sin orientación o supervisión. Si no hacemos lo correcto, tendremos que tratar con las

consecuencias negativas posteriormente. Fundamentalmente, tenemos que diferenciar lo importante de lo secundario, distinguir aquello en lo que confiamos de lo no deseado.

Asumir tarea asignada y obligaciones.

Una persona responsable es aquella que responde de su comportamiento, teniendo siempre en cuenta que cada acción tiene una consecuencia. Bien en casa, en el colegio, trabajo o incluso en nuestra vida personal, tenemos nuestro propio rol y tenemos asignadas ciertas actividades, situaciones, materias y/u objetos.

Realizar la tarea.


Una persona responsable es aquella que hace lo que se supone debe hacer con la calidad deseada. Al final, es el resultado logrado con nuestra responsabilidad lo que realmente cuenta.

Responsabilidad social.

Una comunidad es un grupo de personas con intereses comunes. Cada uno es miembro de al menos una comunidad, el lugar en el que vivimos. Como miembros de nuestra comunidad, vecinos de nuestro edificio, barrio o pueblo, tenemos una responsabilidad. Esta responsabilidad comienza con acatar las reglas de nuestra comunidad y respetar al resto de sus miembros; por el contrario, se producirían situaciones disruptivas y nuestro entorno no funcionaría adecuadamente. Por tanto, cada uno de nosotros tiene una parte de responsabilidad para que el mundo funcione.

Pregunta/Actividad:

Puesto que todos los pasos anteriormente mencionados están estrechamente vinculados, hagamos 1 ejercicio global y solicitemos a los participantes que enumeren sus principales responsabilidades en casa: que hacen realmente y qué no hacen pero deberían. Se trata de reflexionar en las consecuencias de sus acciones e inactividad, tanto para ellos como para su familia. Proceder igualmente con respecto al entorno escuela, preguntándoles por su rol, qué se espera de ellos y que ocurriría en el futuro si no actúa según lo deseado.

 *Recurso inspirador:* [Responsibility](#)

 *Recurso inspirador:* [Amazing kids of character: Responsibility \(Accessible Preview\)](#)

o **Adaptabilidad**


Ser abierto y constructivo.

Es la capacidad para cambiar el estilo de comportamiento o método de enfoque cuando es necesario alcanzar un objetivo o gestionar una determinada situación, manteniendo una actitud positiva hacia el cambio y la voluntad de gestionarlo y aprender del nuevo reto sin juicios preconcebidos.

Hacer frente a la incertidumbre.


Los individuos con mayor capacidad de adaptación no se sienten intimidados o temerosos ante circunstancias nuevas y desconocidas. La vida es cambio, tenemos que acostumbrarnos a ello; de otro modo, nos quedaremos atrás. No sabemos qué dirección tomará el cambio y no hay forma de evitarlo, ir en contra o escapar del

mismo. Por ello, tenemos que ser consciente del cambio constante y ser flexibles para superar cada uno de los retos que encaramos en todas las esferas de nuestras vidas.

 **Resiliencia: Aprender de los propios errores y aceptar las críticas.**


Se refiere a la capacidad para iniciar y tratar cualquier nuevo reto o situación a pesar de nuestros antecedentes o competencias técnicas. Debido a la novedad que implica, nos guía hacia nuevas experiencias donde muy probablemente fallaremos o aprenderemos para el futuro. No aprendemos de un error a no ser que comencemos a admitir que lo cometimos. Y cambiar un error o equivocación no es una opción; por el contrario, podemos elegir cómo responder o como proceder, o no, si se produce un hito similar en el futuro. Sería más constructivo si se centran en algo que resultó mal para ver qué aprendieron de la equivocación.

18

 **Pregunta/Actividad:**

Puesto que todos los factores anteriormente mencionados están íntimamente relacionados, realicemos un ejercicio global y pidamos a los participantes que recuerden una situación totalmente inesperada que tuvieron que afrontar en el pasado y cómo reaccionaron ante ella.


 **Recurso inspirador:** [Directionless or Adaptability](#)

 **Recurso inspirador:** [\(J4\) Adaptability - Character Trades. Games to teach kids good character traits](#)

o **Trabajar con otros**

 **Trabajando en equipo.**

En la mayoría de los casos, no somos individuos aislados; por el contrario, somos parte de un grupo: en la escuela, en el trabajo, en la familia, en el club, ..., nos reconocemos como miembros de una entidad mayor. Sin embargo, cada uno de nosotros puede actuar independientemente de los demás en beneficio del grupo. Esto significa que nuestro comportamiento podría no estar vinculado a los demás, pero sí afecta al grupo como un entero.


 **Trabajo en equipo.**

Ser parte de un equipo es uno de los pasos hacia la colaboración dentro de un grupo. Los miembros del equipo cooperan con los demás de manera coordinada de modo que cada uno se encarga de una actividad particular o responsabilidad, vinculada a los demás para el beneficio global.

Ser parte de un grupo, especialmente dentro de un equipo, implica ciertas habilidades sociales. Lo más importante es comunicarse de manera eficaz, lo que significa hablar clara, honesta, de forma agradable y practica una escucha activa; además, y puesto que no estamos solos, debemos ser disciplinados, comprensivos, objetivos y comprometidos.

 **Pregunta/Actividad:**

¿Te consideras un buen trabajador en equipo? Solicitar a los participantes que valoren las siguientes situaciones: 3-Casi nunca; 2-Algunas veces; 1-Siempre.

 Ayudo a los demás a finalizar mi trabajo____

☞ Escucho las opiniones de los demás y las considero como posiblemente correctas

—

☞ Considero irrespetuoso ignorar a otra persona ___

☞ Me ofrezco como voluntario para asignaciones y tareas ___

☞ Acepto la responsabilidad de mis propios errores ___

La puntuación final no revelará todas las competencias necesarias de una mejora pero dará una visión general del grado en que los participantes tienen características de trabajadores en equipo:

Hasta 15= Posee competencias básicas para el trabajo en equipo.

Hasta 10= Necesita revisar ciertas áreas para reforzar competencias identificadas como débiles o con posibilidad de mejora.

Hasta 5= Necesita prestar atención a sus competencias para trabajar eficazmente en un equipo.

19

Fomente el debate sobre los resultados.

☹ *Recurso inspirador:* [Madagascar Penguins Best and funniest Team work](#) (Note: this regards a team rather than a group).

☹ *Recurso inspirador:* [The Power of Teamwork - Funny Animation](#) (Note: this regards a group rather than a team).

☹ *Recurso inspirador:* [Soft Skills--Teamwork](#)

☹ *Recurso inspirador:* [Conflict Resolution](#)

☹ *Recurso inspirador:* [Four Tips for Managing Conflict](#)

SENTIDO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Definición:

Se refiere a la habilidad individual de poner en práctica las ideas. Implica creatividad, innovación y asumir riesgos, así como la habilidad para planificar y gestionar proyectos para alcanzar sus objetivos. Sirve de apoyo a los individuos, no sólo en su vida diaria en casa y en la sociedad, sino también en el puesto de trabajo, siendo consciente del contexto del trabajo y siendo capaz de aprovechar las oportunidades, y ser la base para más competencias específicas y conocimientos necesarios en aquellos que establecen o contribuyen a la actividad social o comercial. Debería incluir la sensibilización en valores éticos y promocionar el buen gobierno⁵.

20

En el caso de convertirse en ni-ni, esta competencia clave hace referencia a la necesidad de ser proactivo, incluyendo la predisposición para hacer algo sin que se le haya solicitado para conseguir un objetivo pre-definido; esto aplica, no sólo a ser un emprendedor sino también como empleado en una empresa y, más básicamente, como ser humano en nuestras vidas personales. Este empeño requiere, en la mayoría de los casos, conocer qué recursos disponemos y qué necesitamos para el objetivo pretendido y, más importante, el medio en el que nos encontramos y sus peculiaridades que pueden facilitar o dificultar. Particularmente hace referencia a la voluntad de los jóvenes a decidir qué quieren hacer en el futuro, y por tanto, qué tienen que hacer ahora por su futuro. Indudablemente, esto incluye, la necesidad de conocer que les gustaría hacer, cuáles son sus fortalezas y qué necesitan mejorar, y por otra parte, qué ofrece su entorno, qué podrían conseguir en términos de educación, formación y/o empleo. Esto no significa que aseguremos el éxito, pero ciertamente tendremos más oportunidades de conseguirlo.

Contenido:

o **Auto-motivación**

Actitud positiva.

A pesar de todas las influencias positivas (y en ocasiones negativas) de nuestro alrededor, tenemos que ser los primeros en querer ser mejores y hacer las cosas mejor, y por tanto, auto-motivarnos. Tener una mentalidad apropiada es crucial para superar las situaciones desconocidas. Para algunas personas, se trata de una característica natural pero, para otras, es más complicado de conseguir, aunque también se trata de un tema de práctica: en lugar de duelo o lamentación de nuestra mala suerte, mejor será centrarnos en lo que podemos hacer para obrar correctamente; e incluso, si al final, no lo conseguimos, al menos lo intentamos y hacemos lo mejor que podemos, y podemos aprender de nuestra experiencia.

Auto-análisis y mapa de activos individuales.

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

Una persona con iniciativa, se comporta proactivamente, estableciendo objetivos realistas y alcanzables. Los objetivos a lograr no dependen sólo de su experiencia, más que en su instinto, sino en sus atributos personales, con altibajos. Mediante el auto-análisis, reflexionamos y nos llegamos a conocer a nosotros mismos sin la necesidad de ayuda de otra persona; se basa en la información accesible a cada uno de nosotros. El análisis SWOT nos ayuda a identificar nuestras Fortalezas y Debilidades, a nivel interno, así como Oportunidades y Amenazas, en el medio externo. Por un lado, podemos considerar que las fortalezas son aspectos positivos que están bajo nuestro control y sobre los que podemos tomar una acción particular determinada; las debilidades son los aspectos negativos bajo nuestro control y que podríamos planificar una mejora. Por otro lado, las oportunidades relativas a condiciones positivas que no podemos controlar pero sobre las que podemos planificar tomar ventaja, mientras que las amenazas son las condiciones negativas que no podemos controlar pero de cuyo efecto podríamos aprender.

21

Sin haber reflexionado mediante este ejercicio, estaríamos perdidos puesto que no conoceríamos dónde estamos, a dónde queremos ir y qué necesitaríamos para alcanzar el objetivo.

 **Pregunta/Actividad:**

El siguiente análisis SWOT podría ayudar a los jóvenes a identificar sus posibilidades a la hora de conseguir un puesto de trabajo. Solicite a los participantes que piensen en un puesto específico que les gustaría realizar y a continuación pida que señalen:

- ☞ Fortalezas: ¿Qué conocimientos, competencias y atributos personales son requeridos para el puesto en cuestión?
- ☞ Debilidades: ¿Qué restricciones encuentran (falta de una habilidad particular)?
- ☞ Oportunidades: ¿existen oportunidades formativas/educativas para mejorar los conocimientos y/o competencias necesarias? ¿cuáles son las demandas del mercado laboral en cuanto a un puesto de trabajo particular?
- ☞ Amenazas: ¿qué obstáculos externos, según su punto de vista, podría poner en peligro o reducir sus opciones a la hora de conseguir un trabajo? ¿es posible gestionar tales obstáculos?

En tanto en cuanto el objetivo es que los participantes reflexionen en la necesidad de continuar su formación para obtener mejores oportunidades futuras de empleo, este ejercicio hace hincapié en los aspectos internos de forma que los participantes puedan debatir sobre ellos y alentarse unos a otros. Para ayudarles en la identificación de tales características, se ofrece a continuación una breve lista como referencia:

☺ Fortalezas:

- ✓ Experiencia laboral
- ✓ Educación, competitividad.
- ✓ Competencias específicas transferibles (comunicación, trabajo en equipo, gestión del tiempo...)
- ✓ Características personales (ética laboral, auto-disciplina, creatividad, optimismo, o un elevado nivel de energía)

- ✓ Pensamiento creativo, capacidad de innovación
- ✓ ¿Qué haces bien?
- ✓ ¿Cuáles han sido tus logros más notables en la vida?
- ✓ ¿Cuál es tu mayor activo?
- ⊖ Debilidades:
 - ✓ Falta de experiencia laboral
 - ✓ Bajo nivel educativo o con baja demanda laboral
 - ✓ Falta de habilidades sociales (escasa habilidad de comunicación, falta de conocimiento de uno mismo).
 - ✓ Características personales negativas (falta de disciplina, falta de motivación y baja responsabilidad)
 - ✓ Escasa creatividad, temor a la innovación.
 - ✓ ¿Qué se te da mal?
 - ✓ Reflexiona acerca de tus experiencias más desagradables en la escuela y considera si algún aspecto de tu vida personal podría ser una causa raíz.
 - ✓ ¿Qué podría mejorar?

Planificación de la acción.

La información resultante del análisis SWOT debería utilizarse para formular un plan de acción: qué hacer y en qué orden para lograr el objetivo principal perseguido. El objetivo no debería ser del tipo “llegar a ser rico” sino “enriquecer nuestras vidas”. Cualquier plan de acción debería estar basado en objetivos SMART: Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y de Tiempo-limitado. Estos objetivos deberían convertirse en acciones específicas, ofreciéndonos el itinerario para lograr el éxito en respuesta a qué, cómo y cuándo deberán realizarse.

Pregunta/Actividad:

Solicitar a los participantes que formulen y prioricen 3 objetivos para superar la debilidad y beneficiarse de las fortalezas (considerando reducir las amenazas y aprovechando las oportunidades); además, pedirles que apunten 2 tareas que deberían realizar para cada uno de los objetivos.

Para ello, tendrán que valorar como afrontar las barreras internas y externas a corto o largo plazo.

Sin embargo, una vez más, puesto que el objetivo para los participantes es continuar su formación/educación, deberían insistir en sus reflexiones acerca de qué hacer ahora de cara al futuro: cómo conseguir lo mejor a partir de sus puntos fuertes y cómo superar sus dificultades, en tanto en cuanto estos aspectos son los que se encuentran bajo control.

- ⊖ *Recurso inspirador:* [Believe in Yourself - Motivational Video](#)
- ⊖ *Recurso inspirador:* [Self Motivation & Mentality - #Selflove Saturday](#)
- ⊖ *Recurso inspirador:* [Personal SWOT Analysis](#)

○ **Creatividad**

 Características clave de la creatividad.

La creatividad es enriquecer las ideas y el pensamiento con novedades. Se trata del proceso práctico de poner nuestra imaginación a trabajar.


Cada día, todos somos creativos porque constantemente cambian nuestras ideas acerca del mundo, de nosotros mismos de nuestra relación con el mundo. La creatividad no necesariamente implicar desarrollar algo nuevo para el mundo, sino de desarrollar algo nuevo para nosotros mismos.

La habilidad de generar alternativas o ver las cosas sólo de una forma no se produce por el cambio; está vinculada, a otra cualidad fundamental del pensamiento, la flexibilidad y mente abierta (“*open-mind*”). Además, la creatividad puede ser fomentada, cultivada y apoyada así como debilitada, incluso eliminada.

23

 *Pregunta/Actividad:*

Preguntar a los participantes qué significa para ellos la creatividad y cómo describirían una persona creativa y porqué (características). A continuación, solicite que agrupen las características en 3 grupos: aquellos que creen que ya poseen, aquellos que consideran que pueden aprender o desarrollar y finalmente, aquellos que piensan que no serán capaces de adquirir.

 Creatividad e innovación en la identificación de problemas así como explorar posibles soluciones.

La creatividad y la innovación están directamente relacionadas pero son diferentes: mientras que la creatividad es pensar en cosas nuevas, ideas prometedoras, la innovación es hacer cosas nuevas o implementar las ideas generadas de forma nueva. Toda innovación comienza como una solución creativa, pero no todas las soluciones creativas llegan a ser innovadoras.

Los niños son muy creativos, todos lo fuimos. Podemos recuperar parte de tal habilidad mientras pensamos y resolvemos un problema: esto implica que podemos llegar a soluciones independientemente de las generadas a partir de lo aprendido y con ayuda. Un punto de partida clave para ello es convertir nuestro problema en un reto y desglosarlo en pequeñas partes, de modo que identifiquemos aquello que debemos tratar para continuar con un “brainstorming” o tormenta de ideas.

 *Pregunta/Actividad:*

Solicite a los participantes que piensen en un problema, en un reto que afrontan en su vida y que lo descompongan en retos simples. A continuación, pregunte si esto parece más manejable. Después, hágalos reflexionar en posibles soluciones y pregunte de nuevo si creen haber llegado a tales soluciones considerando sólo el problema de forma global.


 *Recurso inspirador:* [Ken Robinson: Do schools kill creativity?](#)

 *Recurso inspirador:* [How to Build a Culture of Innovation: Sir Ken Robinson](#)


 *Recurso inspirador:* [Navi Radjou: Creative problem-solving in the face of extreme limits](#)

 *Recurso inspirador:* [Creativity and Innovation](#)


○ **Gestión de recursos**

 Establecer objetivos

Una gestión eficaz de los recursos requiere establecer previamente el objetivo para considerar los recursos disponibles correctos. Este es el proceso mediante el cual decidimos lo que queremos lograr, cómo y con qué medios: establecer objetivos nos da idea de la dirección y recursos que podemos tomar. Los objetivos perseguidos deberían ser significativos y relevantes (de modo que su logro implica un beneficio para nosotros), específicos (no vagos o abstractos y desarrollados en acciones específicas) y realistas (alcanzables). Un paso adelante con respecto a la necesidad de comprometernos con aquellos objetivos y establecer prioridades entre ellos así como plazos de consecución.

 *Pregunta/Actividad:*

Solicite a los participantes que piensen en un día cualquiera de la semana y establezcan los objetivos para ese día, de modo que esté claro los que son prioritarios.

 Gestión del tiempo.

Gestión de recursos con respecto a cómo utilizamos los recursos útiles disponibles de manera eficiente. Todos tenemos tiempo; ¡es un recurso universal!

Cualquiera, en un momento dado, ha deseado disponer de más tiempo para hacer algo; el tiempo es un recurso escaso. La gestión de tiempo no significa realiza un seguimiento de aquello en lo que utilizamos nuestro tiempo; más bien se trata, de realizar cambios en el modo en que lo utilizamos, priorizando las tareas a realizar y aprender a decir “sí” y más importante, también a decir “no”.

Si conseguimos organizarnos, podremos hacer muchas más cosas de las que imaginamos.

 *Pregunta/Actividad:*

Pida a los participantes que piensen y analicen como pasarían un día cualquiera de la semana, a continuación, que detallen las tareas y eventos del día y el tiempo que emplearían en cada uno de ellos.

A continuación, solicita que los clasifiquen en orden de importancia, y por último, establecer una comparación entre el tiempo que emplearían en tareas importantes y en las demás.

 *Recurso inspirador:* [Inspirational Clips: TIME...](#)

 *Recurso inspirador:* [How to Manage Your Time Better](#)

○ **Gestión del riesgos**

 Riesgos y objetivos: valorando riesgos con respecto a beneficios.

Como ocurre con los problemas, no podemos gestionar los riesgos sino los identificamos. Los riesgos son una parte de nuestra vida diaria: algunas veces encaramos riesgos que no considerábamos y otras veces simplemente los tomamos de forma voluntaria, abandonando nuestra zona de confort. Algunos de ellos no parecen ser muy serios, pero otros pueden conducir a consecuencias graves. Por definición,

cualquier riesgo implica un reto y, por tanto, una oportunidad para conseguir un beneficio potencial o un riesgo menor, en función de cómo lo gestionemos: riesgo y beneficio/riesgo son las dos caras de la misma moneda.

A pesar de que existen riesgos que no dependen de nosotros, existen otros que tomamos por nosotros mismos: las decisiones acerca del tipo de riesgo y su cuantificación son críticas para analizar y anticipar la recompensa resultante que estamos buscando.

Fundamentos de la gestión de riesgos.

Una buena gestión del riesgo es aquella que considera las opciones correctas cuando trata los diferentes riesgos, o simplemente diseñando e implementando un plan de acción incluyendo no sólo la valoración y cuantificación de riesgos sino también las medidas para controlar, reducir o aprovecharlos.

Pregunta/Actividad:

Puesto que los factores anteriormente citados están estrechamente relacionados, realizar un ejercicio global y solicitar a los participantes que identifiquen y anoten un riesgo posible que afronten en sus vidas, destacando sus peligros potenciales y/o beneficios, y a continuación, decidir qué pueden hacer para evitarlo o minimizar las amenazas y gozar de los beneficios, como plan de acción.

 *Recurso inspirador:* [Taking Risks the Smart Way](#)

 *Recurso inspirador:* [This is what happens without risk management - Irvine Insurance](#)

25

o **Retos en la búsqueda de un trabajo (... iniciar un pequeño negocio?)**


Establecer objetivos realistas.

Como cuándo se inicia un negocio, necesitamos un plan de acción para una adecuada búsqueda de empleo. La búsqueda de un empleo requiere pensar como un emprendedor: somos el producto de nuestro propio negocio que deseamos vender y esperamos que los demás compren. Los pasos iniciales implican un proceso de auto-reflexión, identificando el sector y puesto que deseamos conseguir de acuerdo con nuestro perfil. El proceso completo de búsqueda de un empleo es otra especie de empleo; es decir, otro reto.

Redacte su propio portfolio (CV).

Piense en el conocimiento y competencias que ofrecería. Dada la previsible carencia de competencias en el grupo de interés, debería ponerse especial énfasis en las competencias transversales: especialmente, en su comportamiento y en su voluntad real para trabajar. Al igual que un supermercado ofrece, sus mejores productos en su publicidad para que los clientes compren los productos, la persona que busca un puesto de trabajo tiene que mostrar lo mejor de sí misma a los empresarios para que decidan contratarle.

Resulta crucial diseñar un buen perfil en el CV, y cuidar del perfil público en las diferentes redes sociales digitales en las que estamos registrados, de modo que nadie pueda obtener una mala imagen que pudiera poner en riesgo nuestras oportunidades de conseguir un puesto de trabajo.

 **Búsqueda de vacantes.**

Al igual que el supermercado distribuye semanalmente propaganda de sus productos en sus alrededores, puerta a puerta o a través de cualquier otro medio, la persona que busca trabajo necesita enviar su CV a las organizaciones donde pueda tener oportunidad de conseguir un trabajo, dadas las características de la empresa. El foco no sólo lo constituyen las empresas ofreciendo oportunidades de trabajo: la mayoría de los puestos se cubren sin realizar publicidad debido a que la empresa ya tiene archivados suficientes CVs de personas que lo han remitido por iniciativa propia o simplemente porque de manera informal se conoce a alguien que encaja en dicho puesto (redes de trabajo). Por tanto, el buscador de empleo tiene que ser proactivo enviando su CV y aprovechando su capital social para conocer si hay alguna vacante que pudiera haber y que no estuviera publicitada. Internet ofrece todo tipo de información que nos puede servir de ayuda: vacantes específicas en las empresas, perfiles de trabajo y organizaciones intermediarias; es importante conocer portales específicos de empleo en Internet. ...

 **Pregunta/Actividad:**

Es el momento de preguntar a los participantes por sus expectativas de empleo. Aunque el objetivo de la metodología es retener a los jóvenes en el sistema educativo/formativo, es importante explorar con ellos su voluntad de comenzar a trabajar, y más importante, su probabilidad de encontrar un trabajo.

El ejercicio pretende que los jóvenes reflexionen en su necesidad de mentalidad de aprendizaje a lo largo de la vida y sus beneficios, a su edad, de continuar sus estudios para el conocimiento y adquisición de competencias básicas/transversales.

La información resultante servirá para organizar algunas de las actividades previstas bajo IO2-A4 para una intervención más personalizada

Los participantes anotarán y explicarán qué tipo de trabajos les gustaría realizar, lo que pueden ofrecer y aquello que no pueden ofrecer.

 **Recurso inspirador:** [How To Find A New Job: Opportunities In The Hidden Jobs Market](#)

 **Recurso inspirador:** [Work Search - How Do I Look for a Job?](#)

LEARNING TO LEARN

Definición:

“Aprender a aprender” es la capacidad de dedicarse y persistir aprendiendo, organizando nuestro propio aprendizaje a través de una gestión efectiva del tiempo y de la información, tanto a nivel individual como en grupo. Incluye ser consciente de los procesos y necesidades de aprendizaje de uno mismo, identificando oportunidades disponibles y la capacidad de superar obstáculos para aprender con éxito. Significar adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y habilidades, e implicar a las personas en construir en base al conocimiento y experiencias previas, con el fin de utilizar y aplicarlos en una variedad de contextos: en el hogar, en el trabajo, en la educación y formación. La motivación y la confianza son factores cruciales para el aprendizaje permanente⁶.

27

La actitud negativa hacia la escuela es la razón básica por la que los jóvenes pueden convertirse en NINIs. Esta relación es incluso más pronunciada en aquellos lugares con una alta tasa de desempleo. A una edad temprana, alrededor de la adolescencia, el centro educativo o formativo es el lugar donde hay que estar: es el momento en el que los jóvenes han de educarse y/o formarse para su futuro. Los NINIs muestran una personalidad muy desmotivada en la mayoría de las esferas de la vida en las que han de hacer un esfuerzo; esta circunstancia se enfatiza en lo referido a la escolaridad, en lo que es su principal responsabilidad. Así pues, necesitan apoyo para hacer un cambio de rumbo y, en ocasiones, se basa en reflexionar acerca del modo en que debería aprender para su máximo beneficio. En la medida en que los NINIs están, por definición, hartos de todo lo que tenga que ver con estudiar, esta competencia debería abordarse, si cabe en mayor medida, ofreciéndoles algunos consejos o ideas para que reflexionen y compartan con sus colegas sus sentimientos.

Contenido:

- ***Aprendizaje a lo largo de la vida: un enfoque para el día a día***


- 📖 Un enfoque sistemático para aprender.

Incluso si un joven deja de estudiar, siempre tendrá la necesidad de aprender para dar respuesta a ciertas tareas que nunca antes había desempeñado, para hacer frente a nuevas responsabilidades en la vida y/o para adaptarse a nuevas circunstancias de su entorno. Existe pues una necesidad continua de mejorar nuestras competencias, como una combinación del conocimiento, habilidades y actitudes que adquirimos.

Even if a youngerst quits studing at school, s/he will always have the need to learn, in order to cope with certain tasks s/he never performed before, to face new responsibilities in life and/or to adapt her/himself to new circumstances in her/his environment. There is a continuous need to improve our competences as the combination of knowledge, skills and attitudes we acquire. Seguir aprendiendo es la vía para mejorar nuestras competencias, lo que ofrece beneficios más allá de nuestra

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

empleabilidad: mantiene nuestra mente despierta, incrementa nuestra auto-confianza y facilita un sentimiento de logro, entre otros.

 **Aprendizaje formal, informal y no-formal.**

Lifelong learning is a broad concept, not being confined to childhood or the classroom, but taking place throughout life and in a wide range of situations (including workplace)⁷.

Throughout our lives, we learn by different forms⁸; we never stop learning:

- ☞ *Formal* learning occurs in an organised and structured environment (such as in an education or training institution or on the job) and is explicitly designated as learning (in terms of objectives, time or resources). It is intentional from the learner's point of view. It typically leads to certification. Learning that occurs in an organised and structured context (in a school/training centre or on the job) and is explicitly designated as learning (in terms of objectives, time or learning support).
- ☞ *Non-formal* learning is embedded in planned activities not explicitly designated as learning (in terms of learning objectives, time or support). It is intentional from the learner's point of view. Its outcomes may be validated and may lead to certification and it is sometimes described as semistructured learning.
- ☞ *Informal* learning results from daily activities related to work, family or leisure. It is not organised or structured in terms of objectives, time or learning support. It is, in most cases, unintentional from the learner's perspective. Its outcomes may be validated and certified. It is also referred to as experiential or incidental/random learning.

 *Recurso inspirador:* [Adopting Lifelong Learning](#)

 *Recurso inspirador:* ["First step- never stop learning", a song with related great motivational, inspirational quotes](#)

○ **Identificación de necesidades de aprendizaje**

 **Establecimiento de objetivos de aprendizaje individuales**

El aprendizaje formal se basa en ciertos objetivos a alcanzar. En la escuela, están pre-establecidos por lo que los estudiantes no pueden hacer más que dedicarse a alcanzarlos a través del estudio. Aun así, los jóvenes pueden establecer sus propios objetivos, desarrollando con ello una visión a largo plazo y obteniendo por tanto una fuente de motivación.

El establecimiento de objetivos es crucial cuando sólo depende de nosotros qué aprender, especialmente en lo referido a la educación no-formal e informal.

En cualquier caso, es muy útil para cualquier persona, y más específicamente para los potenciales NINIs, reflexionar acerca de los objetivos que quieren alcanzar en un período de tiempo dado y en lo referido a su empleabilidad (en qué quieren trabajar), carrera profesional (hasta qué nivel quieren llegar) y educación (conocimiento

⁷ http://eacea.ec.europa.eu/tempus/tools/glossary_en.php

⁸ Terminology of European Education and Training Policy. CEDEFOP, 2014

específico). Posicionándose en el futuro, tendrán que retroceder para ver qué han de hacer en el presente para alcanzar sus propósitos.


 *Pregunta/Actividad:*

Solicita a los participantes que enumeren sus propios objetivos en las 3 áreas mencionadas (empleabilidad, carrera profesional y educación). Anímales a ser creativos; aún están a tiempo de que sus objetivos sean alcanzables si hacen los esfuerzos necesarios.


 Valoración de fortalezas personales y de áreas de mejora

Incluso en lo referido a temas que no nos gustan, cualquier cosa que aprendemos (o hemos de aprender) puede conllevar oportunidades de futuro o, simplemente, puede ser explotado en nuestro propio beneficio. No resulta probable que recordemos todo lo que hemos aprendido en la escuela, si bien nos ayuda a desarrollar nuestra mentalidad, que es nuestro principal recurso en la vida.

No aprendemos de la misma manera, ni somos buenos o malos en las mismas áreas. Hemos de aprovechar nuestras fortalezas y lidiar con nuestras debilidades, de forma que nos produzcan en menor detrimento posible.

 *Pregunta/Actividad:*

Solicita a los participantes que enumeren sus fortalezas personal y que analicen hasta qué punto piensan que pueden ser útiles para sus objetivos, así como qué necesitarían mejorar, incluyendo igualmente las debilidades que han de gestionar.


 Identification of learning resources and opportunities

Existen muchas opciones de aprendizaje fuera del sistema escolar. Específicamente en lo referido a la Formación Profesional, se ofrecen múltiples oportunidades para obtener una cualificación laboral. Cualquier trabajo requiere de una formación específica para su adecuado desempeño así que, incluso si no queremos continuar en el sistema escolar, hemos de prepararnos para el empleo.

 *Pregunta/Actividad:*

Solicita a los participantes que busquen en Internet cursos específicos relacionados con los puestos en los que les gustaría trabajar.

 *Recurso inspirador:* [Personal Mastery - Find Your Strengths](#)


 *Recurso inspirador:* [CAS Learning Outcome 1 Increased awareness for your strengths and areas of growth](#)

○ **Motivación para aprenddr**

 Por qué hay que continuar aprendiendo.

Los beneficios del aprendizaje permanente no sólo afectan de forma positiva a nuestra competitividad en el mercado laboral y la probabilidad de obtener buenos ingresos; tienen igualmente un impacto positivo en nuestra personalidad y enriquecen nuestra vida diaria. Mientras están en la escuela, los jóvenes tienen la oportunidad de amueblar sus cabezas, no sólo con el conocimiento que necesitan adquirir para aprobar los exámenes, sino también con habilidades naturales, críticas para desarrollar su auto-confianza, su ciudadanía activa y la capacidad de realizar un amplio rango de

tareas diarias, entre otros aspectos. La educación escolar es la base para una mejor formación ulterior.

 **Nuevos factores de empleabilidad y competitividad en el mercado laboral.**

Los cambios en la sociedad y en el mercado laboral fomentan la inseguridad en el propio empleo de un grupo de personas, mientras que ofrece nuevas oportunidades a otros individuos. No existen habilidades y competencias adecuadas que puedan asegurar un empleo para toda la vida, si bien su adquisición puede fomentar la empleabilidad de las personas así como la probabilidad de obtener un empleo. Por tanto, el patrón de vulnerabilidad que subyace es la incapacidad de adaptarse a los cambios y de aprender de forma permanente.

 **Pregunta/Actividad:**

30

Solicita a los participantes que piensen acerca de los que les motiva a aprender, de la forma más amplia posible. Si no, pregúntales por qué no están motivados y cuál es la vía de escape ante tal situación desesperante. Fomenta el debate.

 **Recurso inspirador:** [Learning Motivation Animation](#)

 **Recurso inspirador:** [MOTIVATION TO STUDY- students must watch!](#)

RECURSOS ADICIONALES: VIDEOS, DEMOSTRACIONES PRÁCTICAS Y OTROS EJERCICIOS

Tal y como se mencionó anteriormente, es importante situar a los participantes en el escenario del trabajo, mostrándoles situaciones laborales específicas; esto les permitiría discutir sobre hechos y ya no sobre aspectos meramente teóricos. Internet ofrece un abanico de recursos para este propósito, que pueden ser utilizados de acuerdo a las características de los participantes.

Existen programas específicos de TV, disponibles asimismo on-line en los países involucrados, que muestran una serie de procesos laborales que podrían ser usados por los facilitadores a modo de ejemplo. Los videos podrían desencadenar debates acerca de las competencias técnicas o transversales requeridas para determinados trabajos.

31

Con independencia de los numerosos videos on-line disponibles, y algunos otros que los socios puedan tener como recursos internos, se sugieren los siguientes, en base a la variedad de temas que ofrecen:

- [How it's Made](#) (Inglés)
- [Segredo das Coisas](#) (Portugués)
- [Fabricando Made in Spain](#) (Español)
- [Así se hace](#) (Español)
- [Come è fatto](#) (Italiano)

De igual forma, se sugieren dinámicas de role-playing y simulaciones en lo referido a situaciones diarias y rutinarias, donde las competencias transversales son esenciales y evidentes, escenificando comportamientos apropiados y otros maleducados. Específicamente, se pueden desarrollar diferentes ejercicios que abordan la huella digital, basándose en videos inspiradores disponibles en YouTube y usando las redes sociales más populares, una vez que los jóvenes suelen ser muy activos en el mundo virtual. Usando estas aplicaciones, los participantes podrán comprobar por si mismos cuan fácil es encontrar información sobre otras personas y llegar a sus propias conclusiones –muy probablemente equivocadas-, teniendo siempre presente que los empleadores podrían proceder de igual manera.

Se aconseja el uso de elementos visuales para ilustrar los temas planteados.



INFORME RESUMEN

Al término de las sesiones, los facilitadores harán un resumen del proceso llevado a cabo, con referencia a los asuntos abordados, las actividades desarrolladas y las conclusiones alcanzadas, con objeto de valorar su impacto. Se plantea la preparación de un informe por país, conforme un formato común que facilite el análisis y comparación de resultados.

PERFIL GENERAL DE LOS PARTICIPANTES

(por ej.: edad; nacionalidad/minoría; género; nivel educativo; componentes de especial riesgo; impresiones generales antes de la intervención)

32

ATMÓSFERA EN LAS SESIONES GRUPALES

(por ej.: predisposición y participación de los jóvenes)

DEBATES Y ASUNTOS ABORDADOS

(por ej.: ¿qué temas captaron la mayor atención por parte de los participantes?; actividades específicas)

IMPRESIONES EX-POST

(por ej.: ¿se observa un cambio en las mentes de los participantes?; ¿han reflexionado seriamente acerca de la importancia de tener habilidades básicas?; ¿qué planes tienen en su futuro cercano?)

33

CONCLUSIÓN GENERAL

(por ej.: fortalezas y debilidades del proceso a fin de alcanzar el propósito propuesto: ¿sabes ahora dónde pueden encontrar oportunidades laborales?; ¿son ya capaces de elegir su propia opción –en materia de educación, formación y/o empleo- y saben qué camino seguir?; ¿muestran una actitud positiva hacia la escuela/aprendizaje?)



