

TÍTULO DEL PROYECTO: TALLER DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL
(Proyecto Personal de Desarrollo Profesional)

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y OBJETIVOS

Este proyecto se desarrolla en el ámbito regional de la Comunidad de Madrid en relación con actuaciones de Formación para el Empleo, como complemento necesario para los procesos formativos y de acreditación de las competencias profesionales y como apoyo al desarrollo de la empleabilidad y la vinculación con los procesos de desarrollo profesional.

Se inserta en el marco del Plan Intersectorial de formación para el empleo subvencionado por la convocatoria 2011 para trabajadores/as preferentemente en activo, que admite hasta un 40% de personas desempleadas. Se plantea a partir de las acciones de información y orientación desarrolladas en contacto con organizaciones sindicales tanto sectoriales como comarcales, que abarcan contenidos relacionados con la formación profesional, las cualificaciones y la acreditación de la experiencia laboral.

Se trata de una experiencia acompañada de procedimientos de investigación-acción participativa, con elaboración conjunta de materiales y realización del taller con una metodología de grupo operativo. Se concreta en el desarrollo del taller acompañado de:

- ✚ una guía para la elaboración del proyecto personal de desarrollo profesional para los asistentes,
- ✚ una fundamentación del modelo de orientación,
- ✚ y dos guías para futuros coordinadores: de los bloques temáticos y de la práctica de las sesiones

Objetivos del taller:

Objetivo General: Aprender a construir el proyecto personal de formación y empleo en un marco de orientación profesional integral

Objetivos específicos:

- *Orientar a los participantes para el análisis de sus experiencias laborales y formativas
- * Introducir los elementos de análisis de las cualificaciones y los perfiles profesionales
- *Apoyar un proceso de autoconocimiento de las capacidades, conocimientos y aptitudes pertinentes para el empleo y el desarrollo profesional
- * Informar y promover la sistematización de los datos sobre el mercado de trabajo y las cualificaciones
- * Aprender a utilizar la información sobre el contexto económico, social y del mercado de trabajo
- *Contribuir a la toma de decisiones sobre el proyecto personal de formación y empleo

Objetivos de la investigación-acción:

Objetivo general:

- ♦ Desarrollar un proyecto de investigación-acción participativa sobre orientación profesional para la formación, el empleo y el desarrollo profesional

Objetivos específicos:

- ♦ Complementar los procesos formativos apoyando la orientación sobre itinerarios
- ♦ Apoyar los procedimientos de acreditación de las competencias
- ♦ Contribuir a clarificar las posibilidades de empleabilidad
- ♦ Orientar los procesos de promoción y desarrollo profesional innovando en metodología y modelo de orientación

JUSTIFICACIÓN:

El desarrollo de los fundamentos de este proyecto se plasma en un documento de 23 páginas, cuyo índice es el siguiente:

| | |
|--|--------|
| I.1.- PRESENTACIÓN..... | pág.4 |
| Los destinatarios..... | pag.4 |
| El contexto social..... | pág.4 |
| El contexto ideológico y el modelo de orientación..... | pág.5 |
| I.2.- FUNDAMENTOS. | PÁG.7 |
| a.- La orientación profesional como política pública..... | pág.7 |
| b.- Desarrollo de competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida y el cambio de modelo productivo..... | pág.9 |
| c.- El modelo de orientación profesional..... | pág.11 |
| c.1.- el enfoque de un problema complejo..... | pág.12 |
| c.2.- el modelo en la praxis..... | pág.16 |
| d.- El modelo de investigación..... | pág.19 |
| d.1.- la investigación-acción..... | pág.19 |
| d.2.- la investigación-acción participativa..... | pág.19 |
| Se complementa con 8 anexos y la bibliografía | |

SÍNTESIS PARA LA JUSTIFICACIÓN:

EL CONTEXTO SOCIAL

Las características del mercado de trabajo y el sistema productivo requieren una orientación profesional para la formación y para el empleo, por el alto índice de necesidades de cualificación y de recualificación. El descenso notable del empleo en el sector de la construcción, la incorporación de las nuevas tecnologías en la industria y los servicios o el desarrollo de los sectores emergentes fundamentan la necesidad de reorientar muchas carreras profesionales y que las personas puedan construir su itinerario.

“Los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones” (OCDE)

Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, cualificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles. En el marco del aprendizaje a lo largo de la vida y de toda la vida laboral.

Los principios claves:

- ☐ EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL. POLÍTICA PÚBLICA
- ☐ UNIVERSALIZACIÓN de la ORIENTACIÓN PROFESIONAL
- ☐ COMO INTEGRACIÓN ACTIVA A LO LARGO DE LA VIDA
- ☐ PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO PERSONAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

EL MODELO DE ORIENTACIÓN:

CON UNA PERSPECTIVA CRÍTICA ABORDANDO UN TEMA COMPLEJO: **DIMENSIÓN SOCIAL Y DIMENSIÓN SUBJETIVA**

► Si la orientación profesional continúa con los paradigmas del fordismo, de la era de la industrialización, como si fuera previsible el funcionamiento de la economía y del mercado de trabajo, con planificaciones a largo plazo, se convierte en una ilusión que conduciría a las personas a trayectorias equivocadas y aún peor con expectativas sobredimensionadas.


- ☐ la tarea en orientación profesional debería tender a facilitar la construcción de itinerarios abiertos al cambio, como una construcción personal, dinámica, dispuesta a enfrentar problemas y a encarar proyectos
- ☐ "Las actuales condiciones del empleo y del mercado de trabajo generan fuertes discontinuidades entre el empleo que ocupa una persona, la especialización de su formación inicial, su proyecto profesional y la especialización de la formación que tiene en perspectiva" (J.F Germe. Revista Cedefop nº 26)
- ☐ Se revela la importancia de considerar el aprendizaje a lo largo de la vida, los cambios del modelo productivo y las competencias claves, en momentos de incertidumbre sobre el empleo

LA INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PARTICIPATIVA:

La investigación acción puede ser definida como el estudio, la acción y la reflexión de una situación social, con el propósito de cambiar o mejorar la calidad de la acción misma con la participación activa, consciente, abierta de los actores que participan en la situación. Puede ser entendida como un proceso de aprendizaje sistemático.

Se desarrolla mediante un ciclo espiral auto-reflexivo: planificación, implementación del plan, observación sistemática, reflexión, replanificación y repetición del ciclo. Es participativa, los participantes buscan mejorar su propia práctica, incluyendo al investigador que es parte del grupo. Es colaborativa, en el sentido que el investigador forma parte del grupo involucrado en la situación que se desea cambiar

El objetivo de la investigación-acción participativa es conocer para transformar; siempre se actúa en dirección a un "para qué", pero esta acción no se hace "desde arriba" sino desde y con la base social. Con esta metodología se trata de entender más y mejor la realidad, de aplicar, o sea de investigar para mejorar la acción y de implicar, de utilizar la investigación como medio de participación social. Por esto resulta tan apropiada la técnica de grupo operativo para el taller

 *Las limitaciones de espacio constriñen el desarrollo de los fundamentos y sus documentos anexos*

DESTINATARIOS:

Proyecto dirigido a la población trabajadora en activo o en desempleo, mayores de edad y con diferentes niveles de cualificación, aunque de forma preferente no se incluirán personas universitarias ni las que estén cursando estudios del sistema educativo. La razón dominante es que la orientación profesional de los colectivos escolarizados tiene otras características relacionadas con su futuro académico y disponen de servicios especializados en la formación profesional y en la universidad.

- ☐ Con la concepción de grupo operativo: garantizar la heterogeneidad
- ☐ En los planes de formación hay que respetar criterios de selección y se procura adaptarlos a las características del taller

- ❑ El máximo de personas entre 15 (ideal) y 20 (nunca más) que ha sido la variación de las dos ediciones, ya que el Plan exige 17 personas.
- ❑ Más interesante contar con personas en activo o desempleadas con experiencia laboral, mujeres y hombres, de diferentes edades, orígenes y profesiones

RECURSOS

RECURSOS HUMANOS:

- una persona Lic. en Ciencias de la Educación especializada en Orientación Escolar y Profesional dedicada a tareas de información y orientación, que dirige y supervisa la realización, el seguimiento, los materiales y la evaluación. Desarrolla la fundamentación teórica y elabora conclusiones. Redacta las guías para la coordinación. Participa como ponente invitada en el bloque 3 y es la responsable del servicio de orientación profesional(C.V: **A**)
- una persona Lic. en Psicología especializada en Grupo Operativo que coordina la realización del taller, elabora actividades y materiales para los asistentes y participa en las evaluaciones y confección de las guías para coordinadores/as. (C. V : **B**)
- de forma complementaria se cuenta con una persona que ejerce las funciones de coordinador de las acciones formativas del Plan Intersectorial, colaborando en la selección y las tareas organizativas. Dentro de la plantilla estable del Centro de Formación colaboran otras personas en diferentes funciones administrativas, ediciones, materiales, etc.

RECURSOS MATERIALES:

- aula amplia con los equipamientos necesarios y la flexibilidad adecuada para el trabajo grupal.
- guía para asistentes para el proyecto personal
- guía para el autoempleo editada por ediciones GPS
- cuadernillo para la utilización del programa ORIENTA on line
- folletos sobre cualificaciones y acreditación de la experiencia laboral
- papelógrafo, rotuladores de colores, pizarra, cañón y ordenador con conexión a internet
- Envío electrónico: Guía para la búsqueda de empleo y enlaces sobre orientación, acreditación, empleo y autoempleo
- Los servicios y equipamientos comunes del Centro de Formación

PRESUPUESTO según módulos horas/alumnado de la subvención del Plan intersectorial, que financia aula, materiales, ponente y gestión. Incluidas las acciones del Departamento de Calidad

METODOLOGÍA:

El taller de orientación profesional: metodología no directiva, activa y participativa mediante: **Técnica de grupo operativo**

Definición de Grupo: Es el conjunto restringido de personas que por constantes de tiempo y espacio, y articuladas por su mutua representación interna se proponen de manera explícita o implícita una tarea, interactuando por un complejo mecanismo de asunción y adjudicación de roles.

Grupo Operativo: Son grupos centrados en la tarea, donde frente a una máxima heterogeneidad de los componentes se puede lograr una máxima homogeneidad de la tarea. Cada miembro del grupo aborda la información recibida en común, aportando un enfoque y un conocimiento vinculados con sus experiencias y su formación. El objetivo es aprender a pensar en términos de resolución de las

dificultades, de canalizar el aprendizaje a partir de la tarea, de forma activa y participativa.

Función de la tarea: promover un cambio operativo (cambio de una situación a otra) resolviendo las situaciones estereotipadas y dilemáticas, y las dificultades (los obstáculos epistemológicos) que denuncian una actitud de resistencia al cambio en el abordaje del objeto de conocimiento, que tiene un nivel explícito o manifiesto.

Función del coordinador: Consiste esencialmente en crear, mantener y fomentar la comunicación, a través de un desarrollo progresivo, en la forma de una espiral, en la cual coinciden aprendizaje, comunicación y operatividad. Ayuda a los miembros del grupo a pensar abordando los obstáculos epistemológicos y opera en el campo de las dificultades de la tarea y la red de comunicaciones.

El proyecto en general, la elaboración de las guías, contrastes, seguimiento, evaluaciones de forma continuada con una **metodología de investigación-acción participativa**, que analizamos en los fundamentos teóricos y en el desarrollo.

Investigación-acción participativa: IAP
Conocer-actuar-transformar
En ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.
Síntesis entre la teoría y la práctica (praxis)
Entender mejor la realidad, aplicar mejor la acción e implicar en el
proceso participativo a las personas o grupos

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Se planteó a los responsables del Plan de formación, se decidió incluir la acción formativa (septiembre 2011), y una vez aprobada la subvención (diciembre 2011) se pusieron en marcha los procedimientos habituales que cuentan con el seguimiento del Departamento de Calidad con sello europeo EFQM.

Se trabajaron el modelo, los contenidos y los materiales dos meses antes de la primera edición del taller, incluyendo entrevistas con informadores claves y el cuestionario a responsables de formación y orientadores laborales.

Las fases del proyecto:

PROCEDIMIENTO INICIAL:

- Diálogo inicial con los decisores del plan: Para qué y para quién. Por qué presencial
- Quién lo hace: perfiles profesionales. Cómo y cuándo
 - Cuestionario anónimo participativo. Contraste con informadores claves. Cuestionario para responsables de formación y orientadores laborales
- Fundamentación teórica

SEGUNDA FASE:

- Diseño definitivo del proyecto. Diseño de la acción formativa
- Diseño de materiales
- Diseño de fichas de seguimiento y de evaluación

TERCERA FASE: Desarrollo del taller

- Guión técnico del taller. Elaboración de la guía para asistentes y selección de otros materiales
- Calendario de seguimiento y evaluaciones. Realización del taller
- Elaboración de las guías para la coordinación

FASE FINAL:

- Evaluación del taller
- Conclusiones del proyecto
- Propuestas y difusión

DESARROLLO DEL TALLER: El diseño formal de la acción formativa responde a las características de las acciones del plan de formación dividido en unidades didácticas, aprobado y financiado. Es un reflejo del desarrollo del taller en términos generales.

Contenidos teórico-prácticos:

UNIDAD DIDÁCTICA 1: Pautas para el análisis de las propias experiencias laborales, vitales y formativas significativas para el empleo. Las competencias técnico-profesionales y transversales, los conocimientos y las habilidades requeridas para los perfiles profesionales. Práctica grupal: grupo operativo, ejercicios específicos individuales y grupales para el análisis de las experiencias laborales y formativas

UNIDAD DIDÁCTICA 2: Análisis de las competencias que cada persona posee (conocimientos, habilidades, aptitudes). Valoración de los aprendizajes adquiridos y de las características personales que tienen significación en la formación y el empleo. Atención a los intereses y motivaciones. Práctica individual y grupal: grupo operativo sobre el autoconocimiento necesario para orientar un proyecto personal.

UNIDAD DIDÁCTICA 3: Cómo y dónde encontramos información sobre el empleo, el mercado de trabajo y las cualificaciones en el país y la región. Puntos fuertes y débiles de cada persona y su contexto. Utilización de instrumentos on line. El autoempleo y la creación de empresa. Viabilidad, ayudas y gestiones. Guía específica. Prácticas individuales con los instrumentos y debate grupal

UNIDAD DIDÁCTICA 4: Síntesis de toda la información y los análisis obtenidos. Posibilidades de itinerarios de inserción laboral y formación. Pautas para la elaboración del proyecto personal de formación y empleo. Práctica: ejercicios sobre elaboración de un proyecto personal. Revisión grupal de todo el taller

LA GUÍA PARA ASISTENTES AL TALLER (58 páginas a color):

- BLOQUE 1: ANÁLISIS DE LA PROPIA EXPERIENCIA
 - BLOQUE 2: AUTOCONOCIMIENTO (**ejemplo anexo 2**)
 - BLOQUE 3: MERCADO DE TRABAJO, PERFILES Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES
 - BLOQUE 4: AUTOEMPLEO
 - BLOQUE 5: PROYECTO PERSONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL
-
- El propósito de la guía es ser una herramienta que ayude al coordinador grupal a conducir el proceso de aprendizaje
 - Las actividades buscan facilitar y orientar la reflexión individual y grupal.
 - Para esclarecer los saberes y las capacidades que constituyen la competencia profesional
 - Para elaborar, organizar y diseñar su propio proyecto personal
 - Los materiales como soporte: las fichas, las guías y los documentos informativos son el apoyo necesario para el aprendizaje

EL DESARROLLO DE LAS SESIONES:

Para la coordinación se elaboran dos guías, aparte de la fundamentación general:

1.- bloques temáticos con el mismo índice que la guía para asistentes.

2.- guía práctica para la coordinación de las sesiones.

- Los bloques temáticos
 - Contienen coherencia y unidad en si mismos, y con un grado progresivo de dificultad y profundización.
 - Cada bloque plantea una unidad temática en el que encontramos los conceptos básicos que sirven de guía para las sesiones
- Las sesiones teórico-prácticas-vivenciales se secuencian de la siguiente forma:

1.- se abordan los contenidos teóricos:

- breve aclaración del contenido temático a desarrollar
- orientación a través de actividades en la parte práctica

2.- se realizan las actividades:

- momentos de reflexión, de práctica, de producción de estrategias y de análisis conceptuales. Dinámicas grupales, discusión de casos, ejercicios.
- con al menos una hoja de trabajo o "ficha" que se encuentra en la guía para los asistentes

3.- cada sesión finaliza con la puesta en común: abordando en grupo operativo de aprendizaje-reflexión los bloques temáticos y las actividades prácticas.

TEMPORALIZACIÓN:

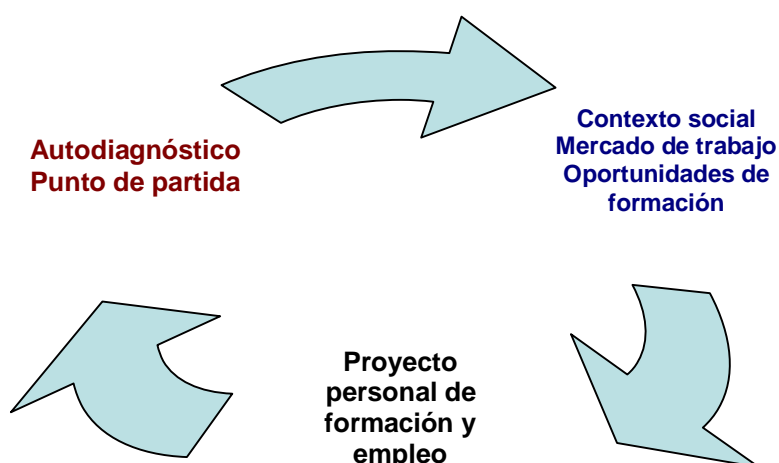
La distribución temporal (18 h) debería ser equilibrada entre las 4 unidades didácticas pero flexible. Se concreta en 6 sesiones (**anexo 1**) dos semanales de 18 a 21 horas, dos ediciones: una en marzo y otra en mayo de 2012

- ☐ Es importante tener en cuenta las variables de nº de personas, tiempo y espacio en función de garantizar la viabilidad de su realización
- ☐ En este caso se ha establecido el tiempo de cada sesión en 3 h por las características del plan y los horarios posibles teniendo en cuenta la financiación
- ☐ Deben adaptarse de forma flexible a cada situación y cada grupo, en función de las necesidades y los intereses de los participantes

SEGUIMIENTO

- ☐ Para cada sesión se dispone de una plantilla para registrar el proceso mediante una breve valoración
- ☐ Se organizan en función de las competencias a desarrollar
- ☐ Teniendo en cuenta la metodología y los materiales utilizados

El desarrollo de estas competencias se corresponde tanto con los contenidos teóricos como con la metodología y constituyen el eje de los materiales. Serán un referente para la evaluación del taller para poder obtener conclusiones sobre la pertinencia de los materiales teóricos y prácticos. El proceso de aprendizaje discurre desde el autodiagnóstico hasta la construcción del proyecto, sobre la base del conocimiento y el análisis del contexto social y económico y de la viabilidad de las oportunidades de formación, de la búsqueda de empleo o de la promoción profesional, en un sentido no lineal. Esta sistematización resulta útil para visualizar las tareas del grupo, aunque el aprendizaje discorra en un sentido de espiral (**Anexo 1**)



EVALUACIÓN

EVALUACIÓN GLOBAL PERIÓDICA DEL TALLER: mediante dos fichas de recogida de información, a mitad del proceso y al final por parte de la coordinación. Revisadas con la supervisión al finalizar cada edición, en relación con las plantillas de seguimiento.

EVALUACIÓN DEL TALLER POR ASISTENTES: Un cuestionario final para recoger la opinión de los asistentes con respecto a su experiencia y los resultados. Informe de síntesis de cada edición, cuyos elementos comunes se incorporan en las conclusiones

EVALUACIÓN FORMAL: indicada por la Fundación Tripartita y estandarizada para todas las acciones del plan de formación, en la última sesión.

EVALUACIÓN FINAL: se realizará un informe de síntesis de las principales conclusiones y valoraciones (junio)

EVALUACIÓN EXTERNA: el proyecto se someterá a la evaluación de dos personas expertas

CONCLUSIONES

Introducción: valoración global

La experiencia ha resultado altamente satisfactoria en general y para las promotoras en particular, en la medida en que se han podido elaborar todos los materiales y documentos previstos. La acogida por parte de las personas participantes en los dos talleres y sus valoraciones acerca de la coordinación, las actividades y los materiales resulta excelente y confirma la validez de las acciones emprendidas. El seguimiento y las evaluaciones se han producido de forma natural y sin complicaciones, incluyendo un análisis al finalizar cada sesión.

Estimamos que, sin las limitaciones producto de los aspectos burocráticos se aprovecharía mejor el tiempo. No obstante, las conclusiones nos llevan a determinar que son necesarias 2 sesiones más (24 h). Es evidente la necesidad de adaptar las actividades y los ritmos en función del número de asistentes, tal como se había señalado en el diseño. También una sólida formación en la técnica de grupo operativo por parte de la coordinación. Se comprueba la falta de información sobre el sistema educativo y las deformaciones de los medios de comunicación sobre la formación profesional y las cualificaciones.

Una vez concluidos los dos talleres queda claro que las dos sesiones más deberán desarrollar el bloque 3 y 5, tanto por las evaluaciones de los asistentes como de las ponentes

Evaluaciones de los asistentes:

1.- Las valoraciones de los asistentes a la primera edición son altamente satisfactorias, en especial las dinámicas grupales, el proceso de autodiagnóstico y el reconocimiento de puntos fuertes y débiles. Aparece la falta de tiempo ya detectada por la coordinadora y en el seguimiento, sobre todo por ser 20 personas. También una cierta dificultad en el aprendizaje de las cualificaciones y la formación profesional, por el desconocimiento y la cantidad de información. Por consiguiente, se modifican contenidos y ritmos para la segunda edición. La guía y todos los materiales aportados así como la valoración de la coordinadora son excelentes, por lo cual no se plantean modificaciones

2.- El nº de horas no puede modificarse por norma, entonces el segundo grupo se constituye con 14 personas. Resulta heterogéneo pero de mayor nivel de cualificación, más reflexivo y con más tiempo para cada uno. Las valoraciones abundan en lo positivo de la experiencia grupal y la reflexión, lo interesante de los materiales y las informaciones recibidas, la calidad del trabajo de la coordinadora y de las actividades propuestas. Revelan la importancia de la relación entre número de personas y ritmos de trabajo, aunque también manifiestan la necesidad de más tiempo. Los contenidos resaltados son similares a los de la primera edición.

Grado de implicación de los agentes que participan:

La colaboración de las personas implicadas ha sido muy positiva en general y con un alto grado de implicación de quienes asumen responsabilidades concretas. Tanto en el desarrollo del taller como de la investigación se ha contado con toda la colaboración posible. En la publicidad colaboran responsables de formación para personas en activo y los Centros Integrados de Empleo y de un Programa sobre servicios de proximidad para desempleados/as

En el caso del cuestionario una participación muy activa de los informadores claves, con irregular respuesta de responsables de formación y orientadores laborales, aunque están representados todos los perfiles, con una participación global del 40%. En todas las reuniones se percibe como necesario desarrollar experiencias de orientación profesional, la organización apoya todas las acciones de esta investigación-acción. Los aspectos organizativos del taller fueron gestionados correctamente y con un grado excelente de implicación del personal, tanto en el trato con el alumnado, la preparación de los materiales como con la coordinadora.

Formación de profesionales: la presencia de profesionales de servicios de empleo aunque minoritaria, da una idea de lo novedoso de la experiencia por sus manifestaciones y la satisfacción expresadas. En los últimos tiempos se han desarrollado mucho los instrumentos on line o la formación en contenidos específicos, pero muy poco en dinámicas grupales. Por ello se diseña un curso de formación en la técnica de grupo operativo y en el modelo de orientación de 60 horas teórico-prácticas, que servirá para formar a profesionales de la orientación que puedan utilizar las guías elaboradas.

Perspectivas de continuidad: este proyecto se desarrolla en la idea de disponer de un servicio de orientación profesional estable, que ya funciona en actuaciones individualizadas a usuarios y formación de personal y responsables, promoviendo experiencias innovadoras. Se incluirá el Taller de Orientación Profesional en los planes para personas tanto en activo como desempleadas y sobre todo se desarrollará la formación de los profesionales de la orientación, dada la demanda existente. Se editará en soporte digital para la formación de profesionales

Son claves las dificultades económicas del contexto actual, por lo cual se valora la viabilidad en función de las fuentes de financiación (que se han reducido de forma considerable). Se han iniciado contactos con otras instancias y se elaboran planes sobre otros parámetros económicos para garantizar el servicio. La difusión va a ser un elemento fundamental en este proceso para garantizar la continuidad

Se adjuntan dos anexos demostrativos del desarrollo del taller y de la guía

SEUDÓNIMO:

CENTRO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL: **EL TALLER**

CATEGORÍA A

Las competencias para la construcción del proyecto personal de formación y empleo a partir de los objetivos del taller, como marco para el seguimiento y la evaluación.

| Objetivos | Competencia general | Unidades de competencia | Bloques temáticos | Dinámicas grupales | Materiales |
|--|--|---|--|--|--|
| Orientar a los participantes para el análisis de sus experiencias laborales y formativas | Identificar y analizar las experiencias como autodiagnóstico del punto de partida vital, laboral y formativo | *Discriminar el valor de las experiencias para el empleo y el desarrollo profesional *Romper la visión tradicional del CV para evaluar los aprendizajes relevantes *Valorar el impacto de lo familiar y lo social *Analizar las propias capacidades en función del empleo y la formación | Bloque 1 Introducción análisis de la propia experiencia | Sesión 1 Sesión 2 | Fichas: 1 Y 2 3,4 y 5 |
| Apoyar un proceso de autoconocimiento de las capacidades, conocimientos y aptitudes pertinentes para el empleo | | | Bloque 2 Autonocimiento | Sesión 3 | Fichas: 6,7,8 y 9 |
| Introducir los elementos de análisis de las cualificaciones y los perfiles profesionales | Analizar y discriminar el sentido de las cualificaciones en función de perfiles profesionales | *Saber los elementos que componen un perfil profesional *Visualizar las competencias que se ponen en juego *Saber diferenciar situaciones controlables o no del contexto productivo | Bloque 3 Análisis del mercado de trabajo y el empleo Perfiles profesionales y Cualificaciones | Sesión 4 | Folletos Fichas: 10, 11, 12 Y 13 |

| | | | | | |
|---|---|--|--|------------------------|---|
| <p>Informar y promover la sistematización de los datos sobre el mercado de trabajo y las cualificaciones</p> <p>Aprender a utilizar la información sobre el contexto económico, social y del mercado de trabajo</p> | <p>Caracterizar el contexto productivo y del mercado de trabajo</p> <p>Analizar la situación social y laboral desde la perspectiva de la viabilidad y las oportunidades de empleo y formación</p> | <p>*Conocer las características generales y localizar información actualizada</p> <p>*Manejar instrumentos online de información y orientación</p> <p>*Evaluar requerimientos de capacidades para el desarrollo profesional</p> <p>* conocer la normativa para desarrollar actividades por cuenta propia</p> <p>* valorar las acciones de emprendimiento y su desarrollo</p> | <p>Continuación bloque 3</p> <p>Bloque 4 El autoempleo</p> | <p>Sesión 5</p> | <p>Páginas webs Enlaces</p> <p>Guía búsqueda de empleo</p> <p>Guía autoempleo</p> |
| <p>Contribuir a la toma de decisiones sobre el proyecto personal de formación y empleo</p> | <p>Definir el itinerario a desarrollar como proyecto de formación y empleo</p> | <p>*Evaluar fortalezas y debilidades para el desarrollo profesional o la empleabilidad</p> <p>* Identificar necesidades de formación</p> <p>*Establecer prioridades o alternativas</p> | <p>Bloque 5</p> <p>El proyecto personal de formación y empleo</p> | <p>Sesión 6</p> | <p>Fichas: 14 y 15</p> <p>Cuestionarios de evaluación del taller</p> |

RELACIÓN DE DOCUMENTOS ELABORADOS

- PRESENTACIÓN DEL PROYECTO EN POWER POINT
- DISEÑO DEL TALLER PARA PLAN INTERSECTORIAL
- PRESENTACIONES TEMAS ESPECÍFICOS

■ PARA ASISTENTES:
TALLER DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL: GUÍA PARA EL PROYECTO PERSONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL

■ PARA COORDINACIÓN/PROFESIONALES:
I.- FUNDAMENTOS DEL TALLER DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL. ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA
II.- GUÍA PARA LA COORDINACIÓN GRUPAL:
II.1.- BLOQUES TEMÁTICOS
II.2.- GUÍA PRÁCTICA

■ INFORMES:
INFORMADORES CLAVES Y RESPUESTAS AL CUESTIONARIO
DESARROLLO DEL PROYECTO Y FICHAS DE SEGUIMIENTO
EVALUACIÓN DE ASISTENTES
CONCLUSIONES

Un ejemplo de la guía para asistentes

- Dada la dificultad de espacio el ejemplo del bloque 2 demuestra aproximadamente las características de la guía, que debería verse a tamaño normal y sobre todo en papel. Además podría observarse la secuencia y la correlación entre algunos puntos de los bloques entre sí y el aprendizaje en espiral. Se han quitado los logos para el anonimato
- En este bloque 2 se están reforzando aspectos vistos en el bloque 1 y se retoman otros en el tema de los perfiles profesionales del bloque 3 y el autodiagnóstico en el bloque 5

Taller de orientación profesional

Guía Proyecto Personal para el desarrollo profesional

Apellidos y nombre:



Bloque 2

Autoconocimiento.

- ¿Por qué es necesario el autoconocimiento?:
 - Identifico mis capacidades
 - Saber qué soy capaz de hacer
 - Conocer mis limitaciones y cómo superarlas
 - Conocer mis habilidades sociolaborales
 - Identifico mis intereses, deseos y motivaciones
 - A qué me gustaría dedicarme
 - Qué trabajo me gusta más
 - Jornada flexible / rígida
 - Por cuenta ajena / propia
 - En equipo / solo
 - Con personas / con objetos
 - En qué me gustaría formarme y/o desarrollarme
 - Cómo mis actividades de ocio y tiempo libre influyen en mis capacidades
 - Identifico mi vida laboral y profesional en relación a la trayectoria laboral y profesional de mi familia
 - En las entrevistas de trabajo facilito la información adecuada y argumentada
 - Saco el máximo rendimiento a mis posibilidades

Bloque 2

Autoconocimiento.

■ Conociendo mis Competencias Claves

□ **Adaptación al Cambio**

- Es la capacidad para adaptarse a las tareas con la flexibilidad mental y emocional que permita asumir las innovaciones

□ **Autonomía**

- Es la realización de una tarea de forma independiente, en pensamiento y en acción, sin necesidad de controles o directrices directas

□ **Comunicación e interacción**

- Es la capacidad para dominar los procesos de comunicación: percibir, sentir, pensar y actuar como emisor o como receptor, mediante los códigos, signos o mensajes necesarios en la vida social y laboral.

□ **Trabajo en equipo**

- Cuando un grupo de personas realiza una tarea en común, en interdependencia recíproca y el resultado es el producto de las acciones del conjunto

□ **Iniciativa e Innovación**

- Es la capacidad de emprender nuevas tareas de forma creativa incorporando modificaciones que mejoren los procesos, productos o servicios.

□ **Resolución de problemas**

- Es la capacidad para hacer frente a una dificultad o situación límite mediante la organización y aplicación de una estrategia concreta y eficaz. Identificar las fuentes y los contextos de las dificultades o problemas. Trabajar con dilemas de manera coherente

□ **Planificación y Organización del Trabajo**

- Es la capacidad de una persona para afrontar, desarrollar y controlar de manera sistemática las actividades del trabajo que tiene a su cargo, gracias al buen uso tanto del tiempo como de los recursos, y al cumplimiento de las prioridades establecidas en el proceso, evaluando el propio desempeño de acuerdo a criterios de calidad











Mis Capacidades

(FICHA 6)

| | | |
|---|--|---|
| ■ Adaptación al Cambio | Adquirida  | Por Adquirir  |
| ■ Autonomía | Adquirida  | Por Adquirir  |
| ■ Comunicación | Adquirida  | Por Adquirir  |
| ■ Resolución de Problemas | Adquirida  | Por Adquirir  |
| ■ Trabajo en Equipo | Adquirida  | Por Adquirir  |
| ■ Iniciativa e Innovación | Adquirida  | Por Adquirir  |
| ■ Planificación y Organización del Trabajo | Adquirida  | Por Adquirir  |

Mi Motivación: La pirámide de necesidades

(FICHA 7)

| | | | |
|---|--|---|--|
| Fisiológicas | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Lo que necesito para vivir <ul style="list-style-type: none"> Respirar Alimentación Descanso Sexo | Conseguida | Por Conseguir | |
| |  |  | |
| Seguridad | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Lo que necesito para sentirme seguro/a <ul style="list-style-type: none"> Seguridad física Empleo Recursos, salario Familia Hogar-casa | Conseguida | Por Conseguir | |
| |  |  | |
| Aceptación Social | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Lo que necesito para ser aceptado/a <ul style="list-style-type: none"> Amistad Afectos familiares Pertenencia grupal | Conseguida | Por Conseguir | |
| |  |  | |
| Reconocimiento-Autoestima | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Lo que necesito para sentirme bien <ul style="list-style-type: none"> Confianza en mí mismo/a Respeto Éxito Posición económica Desarrollo personal Status y/o Poder | Conseguida | Por Conseguir | |
| |  |  | |
| Autorrealización | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Lo que necesito para ser feliz <ul style="list-style-type: none"> Creatividad Espontaneidad Falta de prejuicios Aceptación de los hechos Resolución de problemas Valores | Conseguida | Por Conseguir | |
| |  |  | |

Árbol Familiar/Laboral

(FICHA 8)

| Trabajo de los varones Abuelos, padre, tíos, hermanos | Trabajo de las mujeres Abuelas, madre, tías, hermanas |
|--|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

¿Qué trabajo/empleo/profesión predomina en tu familia?
 ¿Hay diferencias entre las realizadas por los varones y las mujeres de tu familia?, y ¿entre generaciones?

Autorretrato Profesional

(FICHA 9)

| ¿Cómo me veo? | ¿Cómo me ven los demás? | ¿Cómo quisiera verme? |
|---------------|-------------------------|-----------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

¿Qué capacidades/motivaciones/deseos destacarías?
¿Cuáles son tus puntos débiles?
¿Cuáles son tus puntos fuertes?