

## PREMIOS EDUCAWEB 2017

### 1. TÍTULO DEL PROYECTO

"La Orientación Vocacional: Una propuesta desde el Aprendizaje Basado en Proyectos".

Fundación Tomillo

### 2. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ORIENTADORA

Desde la Entidad entendemos la vocación como aquellas acciones que realizamos de manera innata y espontánea y que nos producen satisfacción a nosotros y a los demás. Estas acciones reflejan las aptitudes emergentes de cada uno de nosotros, nuestro potencial.

La identificación vocacional es, por tanto, un proceso que se construye de manera permanente y que implica descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir, valorando la satisfacción personal como un factor importante a la hora de tomar decisiones.

La **orientación basada en la identificación de vocaciones u orientación vocacional**, tiene como objetivo la toma de decisiones maduras y conscientes de las personas poniéndola en relación con su objetivo formativo y laboral. El concepto de madurez vocacional es más amplio que el de elección vocacional puesto que incluye actitudes hacia la toma de decisiones, comprensión de la demanda laboral, actividades de planificación y desarrollo de capacidades vocacionales además de la propia elección vocacional. (Pietrofesa y Spelete, 1975).

Por tanto, elegir la perspectiva vocacional como eje estructurador de la acción orientadora conlleva el acompañamiento desde la identificación de vocaciones a la madurez vocacional, entendiendo que aquellos individuos vocacionalmente más maduros tomarán decisiones acordes a sus intereses de manera realista y reflexionada, aumentando el grado de satisfacción e incidiendo en un mejor rendimiento desde el punto de vista académico o laboral.

Aunque la orientación basada en la vocación es una aproximación que se puede llevar a cabo con personas de cualquier edad (ya que los intereses y actitudes puede evolucionar y adquirir nuevas dimensiones a lo largo de la construcción de nuestro proyecto vital y profesional), el concepto de madurez vocacional esta intrínsecamente ligado a la psicología evolutiva siendo **los adolescentes y jóvenes el colectivo prioritario de esta mirada orientadora**. Son muchos los autores que han teorizado sobre las etapas de la vida vocacional. Sin embargo, destacaremos aquí por su alcance explicativo y la concordancia con nuestra visión de la intervención, la elaboración que Castaño (1983) hace de la teoría de Donald Super.

#### ¿Por qué es importante para nosotros la Orientación Vocacional?

Uno de los principales objetivos cuando trabajamos con jóvenes es "prepararles" para la vida adulta, es decir, favorecer el desarrollo de una madurez que permita la toma de decisiones consciente (de manera autónoma y acorde a su realidad). Si bien tomar decisiones y gestionar la incertidumbre es un aprendizaje que nos

acompañará a lo largo de nuestra vida es, durante la adolescencia, donde las elecciones que puedan afectar al futuro profesional empiezan a presentarse con intensidad. La limitada experiencia que el joven tiene de sí mismo y del entorno laboral, unido a posibles influencias externas que poco tienen que ver con sus intereses y motivaciones, puede conllevar una elección precipitada, poco reflexionada y alejada de la vocación, lo que a su vez podría generar insatisfacción y desmotivación en el itinerario profesional.

Por tanto, trabajar desde la perspectiva vocacional es de suma importancia durante la etapa formativa del joven, actuando como factor preventivo del abandono escolar prematuro, pero también durante la fase de inserción laboral, incrementando la satisfacción personal y el valor emocional del puesto de trabajo. El rendimiento laboral y/o académico mejora en la medida que la ocupación concuerda con los valores e intereses de la persona.

### **¿Qué hacemos para desarrollar la madurez vocacional?**

Teniendo en cuenta esta aproximación, nos planteamos dos preguntas al diseñar cualquier plan de trabajo relacionado con la madurez vocacional: ¿cómo podemos conocer el grado de madurez vocacional de un joven? y ¿qué podemos hacer los profesionales para desarrollarla?

Según Holland (1983) son tres los factores que determinan la **madurez vocacional**: el grado de consistencia, diferenciación y congruencia.

- **La consistencia:** Holland define seis tipos de personalidad (realista, intelectual, artística, social, convencional y emprendedor). Todos los individuos presentan una variedad de personalidades, ya que no existe un tipo puro, pero la preponderancia de un perfil en mayor o menor medida denota la consistencia.
- **La diferenciación:** muestra el grado de heterogeneidad entre unas personas y otras.
- **La congruencia:** es la capacidad de tomar decisiones que concuerden la ocupación con los intereses y rasgos personales.

Por lo tanto, una persona será más madura vocacionalmente en la medida que su perfil sea consistente y diferenciado con respecto a otra y las decisiones que tome sean congruentes.

Algunos indicadores que pueden arrojar luz sobre el grado de madurez son:

- Los conocimientos que el sujeto tiene sobre sí mismo y sobre el mundo académico y profesional.
- La representación y valoración que hace sobre sí mismo y sus posibilidades, así como sobre el entorno educativo y laboral.
- Las estrategias de toma de decisiones que pone en marcha cuando ha de plantearse su futuro (a corto, medio y largo plazo).

En este sentido, las directrices que marcarán nuestra intervención serán, por una parte, facilitar la reflexión y el conocimiento de uno mismo (de la propia forma ser, de las verdaderas motivaciones y del modo en el que toma las decisiones), y por otra, el conocimiento del mundo que les rodea (de la oferta educativa y del mundo del trabajo). Como profesionales debemos tener en cuenta **tres factores para la planificación de nuestra intervención**:

- **La autoeficacia como elemento motivador para la elección.** Como educadores, orientadores y profesionales de la intervención somos responsables de favorecer que los jóvenes tengan experiencias de éxito, ya que la confianza, la sensación de autoeficacia en el desempeño de tareas

concretas y la posterior elección de ocupaciones dependerá del autoconcepto que se hayan creado.

- **La persona como protagonista de su propio proceso de orientación.** Los profesionales debemos facilitar un itinerario que debe ser estimulante y motivador para la adquisición de conocimientos, donde la construcción de espacios de confianza permitan al joven indagar sobre sí mismo y ensayar en la toma de decisiones.
- **La sistematización de la información obtenida en un Plan de Acción.** Esta herramienta facilita la definición de objetivos a corto, medio y largo plazo, así como la compresión de los pasos necesarios para la consecución de éstos y su posterior evaluación. Compartir la creación del Plan de Acción con el joven no sólo facilita la implicación y corresponsabilidad, sino que invita a la reflexión sobre los hitos que pueden haber facilitado o no la consecución de objetivos planteados, posibilitando la identificación de otras

### 3. OBJETIVOS (generales y específicos)

necesidades en la intervención.

#### 3.1. OBJETIVOS GENERALES

- Divulgar la Guía práctica elaborada por el Equipo de técnicos de Orientación Vocacional que posibilite un mayor conocimiento y profundización sobre la Orientación Vocacional, como espacio de trabajo con jóvenes en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar a conocer a la sociedad en general y al Tercer Sector en particular la Guía práctica sobre Orientación Vocacional.
- Compartir con los profesionales del Sector Social herramientas, técnicas, dinámicas y metodologías que impulsan y favorecen la autonomía de los jóvenes.
- Contribuir al fomento de la Orientación Vocacional como área de trabajo a expandir dentro del Tercer Sector.
- Promover nuevas formas de trabajar la Orientación Vocacional.
- Impulsar una sociedad donde los jóvenes pueden mostrar y desarrollar sus vocaciones y talentos.
- Fomentar la investigación, los estudios y las publicaciones sobre el campo de la Orientación Vocacional dentro del sector social.
- Ser espacio de encuentro, debate y reflexión, constituyendo un canal de cooperación técnica para el intercambio de información y buenas prácticas y experiencias entre profesionales del sector social que enriquezcan la Guía.
- Organizar, convocar y llevar a cabo una presentación pública de la Guía que sirva también de espacio de reflexión y encuentro entre los profesionales del

### 4. DESTINATARIOS (edad, colectivos, etc.)

Tercer Sector.

Los destinatarios de la Guía son los profesionales y técnicos del Sector Social que dirijan sus actuaciones hacia la Orientación y más concretamente a la Orientación Vocacional con jóvenes en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social.

Pero, si bien es cierto que el Sector Social es nuestro marco de actuación y marco de referencia principal, creemos que esta Guía puede ser igualmente útil para todos

aquellos profesionales que tengan por objetivo el trabajo vocacional y la orientación en general con población vulnerable.

Por todo ello, los destinatarios son:

- Entidades Sociales.
- Orientadores Sociolaborales.
- Centros de Servicios Sociales.
- Residencias de Menores.
- Administración Pública.
- Estudiantes (Área Tercer Sector/Sector Social).
- Y todas aquellas personas y entidades, públicas y/o privadas, sensibilizadas y corresponsabilizadas en la Orientación Vocacional.

## 5. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Según datos de la *EPA* del primer trimestre de 2017, el **18,5% de jóvenes entre 18 y 24 años han abandonado prematuramente el sistema educativo** habiendo completado como mucho el primer ciclo de Secundaria. Así, aunque España ha logrado reducir la tasa de abandono escolar en la última década, desde el 30,3% que se registraba en 2006, es el segundo país de la Unión Europea con mayores índices de fracaso escolar, posición sólo superada por Malta (con un 19,6%), y situándose muy por encima de la media europea (con un 10,7%), aún muy lejos del objetivo del 10% fijado para 2020.

Estos datos son especialmente graves en la población que ya se encuentra con graves problemas de desarrollo personal, estructuración familiar e integración social, como es el colectivo de jóvenes en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social con el que trabajamos.

Desde la Entidad no sólo nos preguntamos qué hay detrás del fracaso y del abandono escolar, sino que analizamos qué medidas pueden adoptarse para reducirlo y evitarlo. Queremos saber qué está en nuestras manos para que estos jóvenes continúen con sus estudios y, sobre todo, para que identifiquen y desarrollem todo su potencial. Como premisa para el diseño del Plan de Actuación, priorizamos el análisis de su realidad y sus necesidades y abordamos su cobertura con un enfoque técnico de intervención individualizada. Analizamos y evaluamos nuestras actividades y procesos para modelizar la intervención, aplicando criterios de mejora continua. Transferimos nuestra experiencia, compartiéndola con otros agentes implicados. Contribuimos, así, a generar mayor impacto social en el acompañamiento a jóvenes en su desarrollo personal.

El limitado conocimiento que muchos de nuestros jóvenes tienen de sí mismos y del entorno laboral actual, unido a posibles influencias externas que poco tienen que ver con sus intereses y motivaciones, puede acarrear elecciones precipitadas, poco reflexionadas y alejadas de la vocación, generando desmotivación, descontento e insatisfacción, tanto en la perspectiva laboral y formativa como en la personal.

La **Orientación Vocacional es una línea estratégica** que desde el equipo de profesionales promovemos e impulsamos para que nuestros jóvenes conozcan cuáles son sus motivaciones, talentos y vocaciones. El objetivo fundamental es prepararles para la vida adulta. Por ello, fomentamos su desarrollo personal buscando que puedan tomar decisiones de forma autónoma y consciente.

Convencidos de los beneficios del trabajo desde la perspectiva vocacional en la etapa formativa de los jóvenes, para la prevención del abandono escolar, y durante su etapa de incorporación al mercado laboral, de cara a la satisfacción personal y profesional, nace la idea de elaborar esta **Guía eminentemente práctica**.

Una guía que **parte del joven como protagonista activo** de su propio itinerario y donde la **metodología de Aprendizaje Basado en Proyectos** es el hilo conductor entre todos los agentes intervenientes en el proceso de orientación.

Una guía elaborada con la profesionalidad y el rigor de sus autores, tras años de experiencia práctica y basada en su pasión por continuar aprendiendo. Un trabajo que contribuye a manifestar la creciente importancia que desde la Entidad constatamos tienen las experiencias de aprendizaje de éxito de nuestros jóvenes

## 6. METODOLOGÍA

dentro de su itinerario formativo-laboral.

La Guía de Orientación Vocacional forma parte de un proyecto de trabajo mucho más amplio de intervención socioeducativa que la Entidad desarrolla desde hace más de 30 años. Presentándonos a la *10ª edición de los premios Educaweb*, queremos compartir nuestra experiencia en Orientación Vocacional con profesionales del Sector Social y otros agentes interesados.

Nuestra metodología de intervención sitúa a **la persona como protagonista de su proceso de desarrollo**. Partimos de **7 principios metodológicos** que nos parecen esenciales para optimizar el proceso de adquisición de conocimientos y desarrollo competencial de cada joven.

1. La perspectiva sistémica en la intervención.
2. La consideración del grupo como espacio natural que favorece la construcción de la identidad individual.
3. El aprovechamiento de las oportunidades y recursos del entorno.
4. La pregunta como herramienta para el aprendizaje.
5. El aprendizaje basado en metodologías participativas.
6. El aprendizaje significativo.
7. La educación no formal como vehículo de aprendizaje.

### Aporte innovador: ¿Por qué la metodología del Aprendizaje Basado en Proyectos como vehículo de aprendizaje?

Esta metodología permite a los jóvenes ser **agentes activos** de su propio proceso de aprendizaje, motivándoles a aprender y poniendo en práctica sus competencias ante situaciones reales. Procuramos que estas situaciones posean un **objetivo social**, de tal forma que los participantes adquieran un compromiso con su entorno más próximo, empleando a la vez recursos innovadores. El **Aprendizaje Basado en Proyectos** conlleva establecer grupos formados por sujetos de perfiles heterogéneos que trabajan en pro de un objetivo común. Grupos que, dada esa heterogeneidad, ofrecen amplias oportunidades para el aprendizaje en contextos cada vez más cambiantes.

Esta metodología requiere de un diseño concreto y de una definición de los diferentes roles que permite: (i) lograr aprendizajes significativos, al generarse desde los propios intereses y necesidades de los jóvenes; (ii) integrar contenidos que refuerzan el desarrollo holístico de todos sus participantes; (iii) organizar actividades en torno a un fin común, establecido en base a los intereses y motivaciones del participante y bajo el compromiso que han adquirido para su consecución; (iv) fomentar la creatividad, responsabilidad individual y grupal, así como la capacidad crítica de los mismos. Pero no sólo el aprendizaje se circunscribe a estos aspectos, sino que además:

- Propicia la exploración de la propia identidad de los participantes, favoreciendo y aumentando su nivel de autoestima.

- Posibilita que los jóvenes experimenten en primera persona diferentes formas de relacionarse en un entorno como el actual que está en constante cambio.
- Favorece la interacción entre los participantes en actividades curriculares que hasta la fecha eran responsabilidad última del equipo docente.
- Permite relacionar aprendizajes básicos con otros más complejos con el fin de aumentar el nivel de autonomía en relación al propio proceso de enseñanza-aprendizaje.

En definitiva, permite construir aprendizajes sobre fortalezas individuales, explorando áreas de interés para los participantes dentro del marco del currículo establecido, motivándoles y haciendo que se comprometan ante el desarrollo y consecución de un objetivo común.

Se trata de un modelo que tiene como finalidad el logro y/o la construcción de un producto final, que busca al mismo tiempo que el joven participe en la resolución de problemas reales, a fin de mejorar su aprendizaje. Implica tareas que suponen un reto intelectual donde la investigación, el debate, la innovación y la creatividad le confieren todo su sentido. Un enfoque centrado en el participante que requiere de un cambio del rol del orientador, que a su vez se convierte en facilitador del

## **7. RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales, etc.)**

aprendizaje.

Para llevar a cabo este Proyecto hemos empleado los recursos materiales y humanos disponibles en la Entidad:

- Instalaciones: despachos y sala de exposiciones
- Equipos informáticos y medios audiovisuales: ordenadores, pen-drives...
- Equipos de comunicación: Teléfono, fax e internet.
- Bibliografía y materiales impresos.
- Material fungible.

En cuanto a recursos humanos, el Proyecto ha contado con los técnicos especialistas en Orientación Vocacional, así como con colaboraciones de personas cercanas y afines a la Entidad con las que habitualmente compartimos principios y objetivos.

- 7 Técnicos: 6 Técnicos + 1 Coordinadora.
- 4 colaboradores externos.
- 1 diseñadora y maquetadora.
- 1 administrativa.

Cabe citar que la Guía de Orientación Vocacional ha sido debidamente registrada en el Registro de la Propiedad de la Comunidad de Madrid con número de identificación M-008151/2016.

Por último destacar que el apoyo de financiadores ha sido igualmente fundamental para que esta Guía haya visto la luz, al contribuir económicamente al Proyecto de

## **8. PRESUPUESTO**

Orientación Vocacional, de forma consecutiva.

### **RECURSOS HUMANOS:**

6 Técnicos Orientación Vocacional y Coordinación:  
6 meses (1,5 horas/semana)

4.307,65 €

**RECURSOS MATERIALES:**

Diseño y maquetación de la Guía:	4.155,20 €
500 Pen-drives:	1.730,30 €
200 Impresiones encuadradas y a color:	950,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>11.143,15 €</b>

**9. TEMPORALIZACIÓN**

El Proyecto ha supuesto un trabajo de largo recorrido por parte de todo el equipo que conforma el Área de Orientación Sociolaboral de la Entidad y, más concretamente, del Equipo de Orientación Vocacional. Se inició a principios del año 2016, cuyo fruto ha dado como resultado la publicación de la Guía en junio del presente año 2017.

ACCIONES	2016											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Presentación de la idea		X										
Conformación del Equipo		X										
Identificación de los capítulos			X									
Asignación de los capítulos			X									
Redacción				X	X	X	X	X	X			
Revisión capítulos										X	X	
Tramitación Registro												X

ACCIONES	2017											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Diseño y Maquetación I	X	X										
Revisión I			X									
Diseño y maquetación II				X								
Revisión II					X							

## 10. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS E IMPACTO

Este Proyecto ha aspirado a presentar la Orientación Vocacional desde una perspectiva práctica, cercana y facilitadora a los actores implicados en el Sector Social que desarrollen sus actividades de orientación sociolaboral con jóvenes en situación de especial vulnerabilidad.

Ello ha supuesto un arduo trabajo, no sólo de investigación bibliográfica, sino de recopilación de acciones, actividades/dinámicas y herramientas que durante estos años, el Equipo de Orientación Vocacional de la Entidad ha empleado con el fin de preparar a nuestros jóvenes para la vida adulta, favoreciendo el desarrollo de una madurez que les permita la toma de decisiones conscientes, previniendo, a su vez, el abandono escolar prematuro y facilitando la reflexión y conocimiento de uno mismo y del mundo que les rodea. En definitiva, con el objetivo de que tomen decisiones maduras, responsables y conscientes, poniendo a las personas en relación a su objetivo formativo y laboral.

La calidad y repercusión del Proyecto se ha visto fortalecida por la disposición del Equipo de Orientadores pero también por todos aquellos colaboradores y entidades externas que han participado activa y desinteresadamente en el mismo.

Todo ello ha posibilitado que la Guía se haya convertido en un manual eminentemente práctico y un referente del trabajo de muchos agentes vinculados a la Orientación tanto en el ámbito de la formación formal, como no formal, y en el ámbito laboral.

Queremos resaltar que esto ha sido posible también por el formato empleado en la Guía que posibilita la consulta directa y rápida, no sólo de proyectos sino de actividades y dinámicas empleadas en los mismos.

De esta forma se vio necesario que la Guía estuviera dividida en tres grandes apartados:

- El primero, recoge **fundamentos teóricos desde la práctica**, sobre todo con respecto al concepto de vocación y de la orientación basada en la identificación de vocaciones.
- El segundo, explica la metodología y expone la implementación. Nuestra propuesta de Orientación Vocacional con jóvenes es trabajar fundamentalmente en grupo y, a ser posible, en espacios naturales para éstos, utilizando el **Aprendizaje Basado en Proyectos** como metodología de intervención. Esta sección ofrece un recorrido, paso por paso, sobre cómo diseñar este tipo de intervención.
- La última parte ofrece distintos **ejemplos reales de la práctica**. Hemos creído que la descripción de diferentes proyectos que obedecen a distintas necesidades como modelo de intervención puede ser de ayuda a la hora de implementar o replicar.

La Guía se complementa con **fichas didácticas** para cada una de las fases del Aprendizaje Basado en Proyectos y con diferentes **anexos de actividades**. Es por tanto una ayuda para aquellos que tengan curiosidad o interés en potenciar la toma consciente de decisiones en los jóvenes, a través del desarrollo de la madurez vocacional, mediante la puesta en marcha de un proyecto.

Desde todo lo anteriormente expuesto se invitó y se invita a que se utilice aquello que sirva, se transforme lo que inspire y se deseche lo que no sirva puesto que el mayor aprendizaje se hace desde la práctica. Para ello, y puesto que nuestra filosofía de trabajo parte de la idea de que toda aportación posibilita el enriquecimiento, está habilitada una cuenta de correo electrónico donde compartir cualquier tipo de opinión, reflexión, aportación, etc.

El mayor impacto del Proyecto vendrá dado y podrá ser evaluado a medida que la Orientación Vocacional vaya impregnando a otras entidades y vaya siendo incorporado en el quehacer del trabajo de orientadores, técnicos de empleo, docentes, educadores, y otros agentes del ámbito socioeducativo.

## 11. CONCLUSIONES

Como conclusión podemos afirmar que este Proyecto, cuyo producto final es la Guía de Orientación Vocacional, ha favorecido la profundización en el campo de esta disciplina, desde la perspectiva del Aprendizaje Basado en Proyectos, pero no sólo esto, sino que de forma práctica ha evidenciado que cualquier campo de actuación es susceptible de ser abordado desde la identificación de vocaciones y talentos.

Estamos convencidos de que la presentación de la Orientación Vocacional de forma práctica invita a que más personas, un mayor número de técnicos y profesionales del sector, se sumen a esta corriente metodológica. Para ello, la labor de recopilación de dinámicas y herramientas de trabajo ha sido fundamental.

Desde luego lo mejor que se puede hacer es compartir el conocimiento y esta ha sido la premisa en la que se ha basado la Guía presentada dentro del marco de este Proyecto. Tal es así, que la divulgación y presentación pública de la misma es el punto final que con el que culminar todo un año de ilusionante trabajo.

Por último, apuntar que estamos convencidos del gran potencial con el que cuentan nuestros jóvenes y que la identificación de sus talentos, vocaciones y fortalezas es fundamental para poder alcanzar la madurez necesaria que les haga participar en la sociedad con plenos derechos.

Hay aún mucho camino por recorrer en el campo de la Orientación y más concretamente en el campo de la Orientación Vocacional, pero éste es un primer gran paso que puede posibilitar un camino lleno de experiencias que enriquezcan este Proyecto.

## 12. BIBLIOGRAFÍA

- CASTAÑO, C. (1983). Psicología y orientación vocacional. Un enfoque interactivo. Madrid: Marova.
- HOLLAND, J.L. (1983). *Vocational Preferences*. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. University of Minnesota: Wiley-Interscience.
- MARTÍNEZ, F. R. (ED.). (1995). Manual de asesoramiento y orientación vocacional. Madrid: Síntesis.
- PIETROFESA, J. Y SPLETE, H. (1975). *Career development. Theory and research*. N. York: Gune and Stratton IC.
- POZO, J. I. (1996). Aprendices y maestros. Madrid: Alianza.136
- RESTREPO GÓMEZ, B. (S.F.). Una Variante Pedagógica de la Investigación Acción Educativa. OEI-Revista Iberoamericana de Educación.
- RODRÍGUEZ-SANDOVAL, E.; VARGAS-SOLANO, E.; ESPEJO, C.; ESTRADA-KASSIR, E.; LOZANO, A.; CONTENTO, R. (2007). *Estrategia pedagógica para promover la continuidad del aprendizaje en la formación en ingeniería*. XXVIII Reunión Nacional de Facultades de Ingeniería y VI Encuentro Iberoamericano de Instituciones de Enseñanza de la Ingeniería. "El profesor de ingeniería, profesional de la formación de ingenieros". Cartagena de Indias: Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (Acofi).

- ROJAS, C. (2005). *Aprendizaje basado en proyectos. Experiencias formativas en la práctica clínica de parasitología*. Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico Facultad de Salud. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- TAPIA, J. A. (1995). *Orientación educativa: Teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Síntesis.

**PSEUDÓNIMO AUTORES:**

**"En clave de vocación"**

# **LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

## **UNA PROPUESTA DESDE EL APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS**

Fundación Tomillo  
Equipo de Orientación Vocacional



**Autores:**

Alicia López Romero  
José Antonio Molina Muñoz  
Irene Muñoz de la Nava Loro  
Lola Gómez Burgos  
Mercedes Villasana Terradillos  
Núria González García  
Sonia López Selas

**Edición revisada y coordinada por**

Irene Muñoz de la Nava Loro

Madrid, Septiembre 2016



J.P.Morgan

**© Fundación Tomillo  
Albuñuelas, 15. 28041 Madrid**

Diseño y maquetación: Nieves Herranz

Registro de la Propiedad Comunidad de Madrid:  
M-008151/2016

Esta guía no habría sido posible sin el impulso, el cariño y el saber de nuestra compañera Natalia Sanz de Miguel. Gracias por confiar en tu vocación e inspirar las nuestras.

Agradecimientos sinceros a todos los profesionales de Fundación Tomillo que han apostado y confiado en el modelo de Orientación Vocacional. Gracias a JP Morgan por apoyar esta publicación y, sobre todo, gracias a todos los jóvenes que han participado en los proyectos de Orientación Vocacional. Vuestra ilusión y vuestro talento es lo que hace que nuestro trabajo tenga sentido.

*"No se puede iniciar una travesía sin conocer el destino y sin contar con los mapas y la orientación para llegar a él por el mejor camino."*

*Marina Müller*

*El equipo de Orientación Vocacional*





PRÓLOGO .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9
NOTA PREVIA A LA LECTURA.....	11
<b>SECCIÓN I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DESDE LA PRÁCTICA .....</b>	<b>13</b>
1. La orientación basada en la vocación .....	15
2. Principios metodológicos y líneas de actuación de la orientación vocacional.....	21
3. Proyecto como canal de aprendizaje .....	25
<b>SECCIÓN II. DECISIONES PREVIAS A LA INTERVENCIÓN .....</b>	<b>33</b>
4. Decisiones previas a la intervención.....	35
4.1. La selección de objetivos.....	35
4.2. La conformación de los grupos.....	36
4.3. La elección del espacio .....	38
4.4. El rol del orientador .....	39
4.5. La educación digital .....	42
<b>SECCIÓN III. FASES Y OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>45</b>
5. ABP en orientación vocacional: fases de intervención y objetivos.....	47
5.1. Contextualización .....	49
5.2. Motivación e identidad grupal .....	54
5.3. Elección del tema y diagnóstico .....	58
5.4. ¿Qué sabemos y qué queremos saber? Objetivos del proyecto .....	62
5.5. Planificación y desarrollo de ideas .....	66
5.6. Identificación vocacional.....	70

5.7. Ejecución del proyecto.....	77
5.8. Compartir y celebrar .....	82
5.9. Fase de evaluación y reflexión .....	86
6. Consideraciones tras la intervención .....	89
<b>SECCIÓN IV. EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA.....</b>	<b>45</b>
7. Ejemplos de la práctica.....	91
7.1. Proyecto de Dimensión Vocacional: un ejemplo de la integración curricular en educación reglada .....	95
7.2. Proyecto “Plano a plano: elige tu película” un ejemplo práctico para la competencia digital y creatividad .....	99
7.3. Proyecto Access, un ejemplo práctico para la competencia en lengua extranjera.....	103
7.3.1. Los superhéroes de Access.....	104
7.3.2. La integración de la competencia en lengua extranjera .....	107
7.3.3. La evaluación del proyecto. ....	109
7.4. Proyecto CIMTO, un ejemplo práctico para la competencia en autonomía .....	111
<b>SECCIÓN V. ANEXOS.....</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>135</b>

# PRÓLOGO

Según el último informe publicado por la oficina estadística de la UE, Eurostat, España es líder de la Unión Europea en fracaso escolar. La tasa de jóvenes entre 18 y 24 años que han abandonado prematuramente el sistema educativo habiendo completado como mucho el primer ciclo de secundaria asciende al 21,9%. Este porcentaje duplica la media comunitaria (11,1%) y está muy lejos del objetivo para España de reducir el abandono escolar al 15% de aquí al 2020. Desde la Fundación Tomillo no sólo nos preguntamos qué hay detrás del fracaso y del abandono escolar, sino qué medidas pueden adoptarse para reducirlo y evitarlo. Queremos saber qué está en nuestras manos para que nuestros jóvenes continúen con sus estudios y sobre todo, para que identifiquen y desarrollen todo su potencial. Por ello, además del trabajo directo con ellos, y basado en el mismo, priorizamos el análisis de su realidad y sus necesidades y abordamos su cobertura con un enfoque técnico. Este análisis nos permite modelizar nuestras actividades y procesos para poder seguir mejorándolos, evaluando sus resultados y compartiéndolos con terceros. Generamos así un mayor impacto social con nuestras actuaciones ya que pueden ser utilizadas para acompañar a más jóvenes en su desarrollo personal.

El limitado conocimiento que muchos de nuestros jóvenes tienen de sí mismos y del entorno laboral actual, unido a posibles influencias externas que poco tienen que ver con sus intereses y motivaciones, puede acarrear elecciones precipitadas, poco reflexionadas y alejadas de la vocación generando desmotivación, descontento e insatisfacción, tanto en la perspectiva laboral y formativa como en la personal.

La **Orientación Vocacional** es una línea estratégica básica que desde el Departamento de Orientación de la Fundación Tomillo promovemos e impulsamos para que nuestros jóvenes conozcan cuáles son sus motivaciones, talentos y vocaciones. El objetivo fundamental es prepararles para la vida adulta. Por ello, fomentamos su desarrollo buscando que puedan tomar decisiones de forma autónoma y consciente.

Convencidos de los beneficios del trabajo desde la perspectiva vocacional en la etapa formativa de los jóvenes para la prevención del abandono escolar y durante su etapa de incorporación al mercado laboral de cara a la satisfacción personal y profesional, nace la idea de elaborar esta guía eminentemente práctica.

Una guía que parte del joven como protagonista activo de su propio itinerario y donde la metodología por proyectos es el hilo conductor entre todos los agentes intervenientes en el proceso de intervención.

Una guía elaborada con la profesionalidad y el rigor de sus autores tras años de experiencia práctica y basada en su pasión por continuar aprendiendo. Un trabajo que contribuye a manifestar la creciente importancia que desde Fundación Tomillo poseen las experiencias de aprendizaje de éxito de nuestros jóvenes dentro de su itinerario formativo-laboral.

En Fundación Tomillo trabajamos para mejorar la vida de las personas y para facilitar su inserción laboral. Por ello, como Directora General de la Fundación, quiero agradecer al equipo de **Orientación Vocacional** el trabajo que han realizado y que estoy segura será de gran utilidad para muchos de los profesionales del Tercer Sector que nos dedicamos a ello.

Gracias a todos por vuestro trabajo, profesionalidad e ilusión en la elaboración de esta guía y en la labor que desarrolláis día a día dentro del magnífico equipo de Tomillo.

Mercedes Valcárcel Dueñas, PhD  
Directora General  
Fundación Tomillo

# INTRODUCCIÓN

**Orientación Vocacional** nace hace cuatro años en plena crisis económica, como un intento de fomentar en los jóvenes la toma de decisiones conscientes con respecto a sus proyectos profesionales y personales.

Empezamos nuestra andadura de la mano del equipo docente de Formación Profesional de Fundación Tomillo, a través de un proyecto llamado **Dimensión Vocacional (D.V.)**, el cual planteaba el Aprendizaje Basado en Proyectos como metodología de intervención tras una identificación previa de los talentos e intereses de los alumnos. Como en todo camino, nos hemos encontrado con algunos momentos de dificultad, pero hasta hoy solo podemos destacar la voluntad de construcción conjunta y de mejora que ha tenido como resultado que actualmente el proyecto de D.V. sea una seña de identidad de la Formación Reglada que ofrece la Fundación, integrándose completamente en el currículo académico.

Además, gracias a esta experiencia, a las aportaciones de los profesores y profesoras con los que hemos trabajado y a las lecciones aprendidas, hemos podido ampliar nuestras colaboraciones a otros servicios educativos no reglados. Definir quién compone el equipo de Orientación Vocacional es complejo, ya que trabajamos siempre con compañeros que forman parte de otros proyectos, los cuales nos acogen y comparten su saber. Por tanto, el trabajo que aquí os presentamos es el resultado de nuestra práctica, de nuestros aciertos y errores, pero sobre todo del aprendizaje que hemos realizado gracias a tantos y tantos compañeros con los que hemos compartido objetivos, tiempos y grupos. Esta guía es el reflejo del trabajo diario compartido de todas estas personas

La guía se divide en tres grandes partes:

**1**

La primera recoge **fundamentos teóricos desde la práctica**, sobre todo con respecto al concepto de vocación y la orientación basada en la identificación de vocaciones.

**2**

**Una parte de metodología e implementación.** Nuestra propuesta de Orientación Vocacional con jóvenes es trabajar fundamentalmente en grupo, y a ser posible en espacios naturales para estos, utilizando el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) como metodología de intervención. Esta sección ofrece por tanto un recorrido paso por paso sobre cómo diseñar este tipo de intervención.

**3**

La última parte ofrece distintos **ejemplos reales de la práctica**. Hemos creído que la descripción de diferentes proyectos que obedecen a distintas necesidades como modelo de intervención puede ser de ayuda a la hora de implementar o replicar.

La guía se complementa con fichas didácticas para cada una de las fases del ABP y con diferentes anexos de actividades. Es por tanto una ayuda para aquellos que tengan curiosidad o interés en potenciar la toma consciente de decisiones en los jóvenes, a través del desarrollo de la madurez vocacional mediante la puesta en marcha de un proyecto.

Esperamos que utilicéis aquello que os sirva, que transforméis lo que os inspire y desechéis lo que no valga. El mayor aprendizaje se hace desde la práctica y no desde una lectura. ¡Animaos a poneros en marcha!

## NOTA PREVIA A LA LECTURA

Las diferencias de estilo que se puedan encontrar a lo largo de la lectura son el reflejo de las distintas formaciones y trayectorias profesionales. Aunque se ha hecho un esfuerzo por unificar el estilo literario, todas nuestras voces siguen estando presentes, siendo el reflejo de la identidad y riqueza del equipo de **Orientación Vocacional**.

Por último, nos gustaría apuntar que la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo son valores que acompañan toda nuestra intervención, no obstante de cara a agilizar la lectura, en esta guía se ha optado por el uso lingüístico del masculino como genérico.



# **SECCIÓN I**

## **Fundamentos teóricos desde la práctica**





# 1. La orientación basada en la vocación

*"La elección de una carrera es una elaboración y extensión de sí mismo."*  
Osipow

## ¿Qué es la Orientación Vocacional?

Entendemos la **vocación** como aquellas acciones que realizamos de manera innata y espontánea y que nos producen satisfacción a nosotros y a los demás. Estas acciones reflejan las aptitudes emergentes de cada uno de nosotros, nuestro potencial.

La **identificación vocacional**, por tanto, es un proceso que se construye de manera permanente y que implica descubrir, quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir, valorando la satisfacción personal como un factor importante a la hora de tomar decisiones.

La orientación basada en la identificación de vocaciones u **orientación vocacional**, tiene como objetivo la toma de decisiones maduras y conscientes de las personas poniéndola en relación con su objetivo formativo y laboral. El concepto de **madurez vocacional** es más amplio que el de elección vocacional puesto que incluye actitudes hacia la toma de decisiones, comprensión de la demanda laboral, actividades de planificación y desarrollo de capacidades vocacionales además de la propia elección vocacional. (PIETROFESA Y SPELETE, 1975).



Por tanto, elegir la perspectiva vocacional como eje estructurador de la acción orientadora conlleva el acompañamiento desde la identificación de vocaciones a la madurez vocacional, entendiendo que aquellos individuos vocacionalmente más maduros tomarán decisiones acordes a sus intereses de manera realista y reflexionada, aumentando el grado de satisfacción e incidiendo en un mejor rendimiento desde el punto de vista académico o laboral.

Aunque la orientación basada en la vocación es una aproximación que se puede llevar a cabo con personas de cualquier edad (ya que los intereses y actitudes puede evolucionar y adquirir nuevas dimensiones a lo largo de la construcción de nuestro proyecto vital y profesional), el concepto de madurez vocacional esta intrínsecamente ligado a la psicología evolutiva siendo por tanto adolescentes y jóvenes el colectivo prioritario de esta mirada orientadora. Son muchos los autores que han teorizado sobre las etapas de la vida vocacional. Sin embargo, destacaremos aquí por su alcance explicativo y la concordancia con nuestra visión de la intervención, la elaboración que CASTAÑO (1983) hace de la teoría de Donald Super. A continuación presentamos la clasificación con algunas notas de la autora, que se han creído pueden ser interesantes a la hora de planificar una intervención. Según esta teoría nos encontramos con 5 etapas:

### **ETAPA DE CRECIMIENTO (0-14 AÑOS)**

En un principio la familia y la escuela actúan como referentes en una fase mimética, donde el niño actúa imitando roles. A partir de los 10 años van cobrando más importancia los intereses y actitudes propias. Dentro de esta etapa distingue 3 subetapas:

**Fantasía (4-10 años):** se da más importancia a las necesidades del niño y la proyección vocacional tiene más que ver con el juego y la ensueñoación. "De mayor quiero ser..." sería un ejemplo de esta etapa.

**Intereses (11-12 años):** los intereses y gustos adquieren un papel determinante en las actividades que se llevan a cabo.

**Aptitudes (12-14 años):** las habilidades y destrezas son relevantes durante esta etapa.

### **ETAPA DE EXPLORACIÓN (15-24 AÑOS)**

Coincidiendo con la adolescencia y primera juventud, este periodo también se divide en 3 subetapas:

**Tentativa (15-17 años):** es el momento de prueba-error donde el joven experimenta, en un entorno controlado, las fantasías de la etapa anterior valorando las oportunidades que se presentan. Es un entrenamiento en la toma de decisiones.

**Transición (18-21 años):** según los jóvenes perciben que la realidad laboral se acerca bien a

través de una formación o una búsqueda de empleo, se hace necesario definir un objetivo profesional realista y cualificarse para él<sup>1</sup>. Es una etapa de transición entre la tentativa y el establecimiento profesional en la cual los jóvenes pueden sentirse desplazados y desorientados.

**Ensayo (22-24 años):** esta etapa puede retrasarse o adelantarse según la trayectoria vital y formativa del joven. En cualquiera de los casos, el **Ensayo** implica la puesta en práctica en un entorno laboral real del Plan de Acción Profesional. Muchos de los objetivos previstos anteriormente pueden verse desechados, bien por cambios en la vida de los jóvenes bien por las dinámicas internas del mercado laboral, requiriendo un reajuste del Plan de Acción<sup>2</sup>.

### ETAPA DE ESTABLECIMIENTO (25-44 AÑOS)

Esta es la etapa donde, si se ha llegado a un alto grado de madurez vocacional, se encuentra una ocupación aparentemente apropiada, por lo que los individuos hacen esfuerzos por mantener esta fase. Puede ser un periodo de creatividad y posibilidades de ajustar los objetivos profesionales a las nuevas destrezas y competencias adquiridas.

### ETAPA DEL SOSTENIMIENTO (44-65 AÑOS)

Una de las motivaciones más altas de los individuos en este periodo es conservar su ocupación si esta es satisfactoria, no se suelen explorar nuevos campos. Por otra parte, en aquellas personas donde su ocupación no es congruente con su esquema de valores e intereses, suele primar la búsqueda de un espacio de seguridad donde los factores económicos y de bienestar pueden priorizarse frente al valor emocional del trabajo.

### ETAPA DE LA DECLINACIÓN (DESDE LOS 65 AÑOS EN ADELANTE)

Se produce un cambio en la actividad ocupacional, esta decae. Aunque no es objetivo de esta guía, nos encontramos en una etapa donde la **Orientación Vocacional** puede volver a ser necesaria, ya que la persona debe reelaborar sus intereses y prioridades ajustando el concepto y la identidad de su ocupación a una nueva realidad.

## ¿Por qué es importante la Orientación Vocacional?

Uno de los principales objetivos cuando trabajamos con jóvenes es “prepararles” para la vida adulta, es decir, favorecer el desarrollo de una madurez que permita la toma de decisiones consciente (de manera autónoma y acorde a su realidad). Si bien tomar decisiones y gestionar la incertidumbre es un aprendizaje que nos acompañará a lo largo de nuestra vida es, durante la adolescencia, donde las elecciones que puedan afectar al futuro profesional empiezan a presentarse con intensidad. La limitada experiencia que el joven tiene de sí mismo y del

---

<sup>1</sup> Lo que llamaremos en esta guía Plan de Acción Profesional.

<sup>2</sup> Desde el equipo de Orientación Vocacional de Fundación Tomillo centramos la mayor parte de nuestra intervención en las denominadas etapa de crecimiento y etapa de exploración.

entorno laboral, unido a posibles influencias externas que poco tienen que ver con sus intereses y motivaciones, puede conllevar una elección precipitada, poco reflexionada y alejada de la vocación, lo que a su vez podría generar insatisfacción y desmotivación en el itinerario profesional.

Por tanto, trabajar desde la perspectiva vocacional es de suma importancia durante la etapa formativa del joven, actuando como factor preventivo del abandono escolar prematuro, pero también durante la fase de inserción laboral incrementando la satisfacción personal y el valor emocional del puesto del trabajo. El rendimiento laboral y/o académico mejora en la medida que la ocupación concuerda con los valores e intereses de la persona.



## ¿Qué podemos hacer para desarrollar la madurez vocacional?

Teniendo en cuenta esta aproximación, nos planteamos dos preguntas al diseñar cualquier plan de trabajo relacionado con la madurez vocacional: ¿cómo podemos conocer el grado de madurez vocacional de un joven? y ¿qué podemos hacer los profesionales para desarrollarla?

Según HOLLAND (1983) son tres los factores que determinan la madurez vocacional: el grado de consistencia, diferenciación y congruencia:

- **La consistencia:** HOLLAND define seis tipos de personalidad (realista, intelectual, artística, social, convencional y emprendedor). Todos los individuos presentan una variedad de personalidades, ya que no existe un tipo puro, pero la preponderancia de un perfil en mayor o menor medida denota la consistencia.
- **La diferenciación:** muestra el grado de heterogeneidad entre unas personas y otras.
- **La congruencia:** es la capacidad de tomar decisiones que concuerden la ocupación con los intereses y rasgos personales.

Por lo tanto, una persona será más madura vocacionalmente en la medida que su perfil sea consistente y diferenciado con respecto a otra y las decisiones que tome sean congruentes.

Algunos indicadores que pueden arrojar luz sobre el grado de madurez son:

- **Los conocimientos** que el sujeto tiene sobre **sí mismo** y sobre el mundo académico y profesional.

- La **representación y valoración** que hace sobre sí mismo y sus posibilidades, así como sobre el entorno educativo y laboral.
- Las **estrategias** de toma de decisiones que pone en marcha cuando ha de plantearse su futuro (a corto, medio y largo plazo).

En este sentido la directriz que marcará nuestra intervención será, por una parte, facilitar la reflexión y el conocimiento de uno mismo (de su propia forma ser, sus verdaderas motivaciones y del modo en el que toma las decisiones), y por otra, el conocimiento del mundo que les rodea (de la oferta educativa y del mundo del trabajo). Como profesionales debemos tener en cuenta tres factores para la planificación de nuestra intervención:

- **La autoeficacia como elemento motivador** para la elección. Como educadores, orientadores y profesionales de la intervención somos responsables de favorecer que los jóvenes tengan experiencias de éxito, ya que la confianza, la sensación de autoeficacia en el desempeño de tareas concretas y la posterior elección de ocupaciones dependerá del autoconcepto que se hayan creado.
- **La persona como protagonista de su propio proceso de orientación.** Los profesionales debemos facilitar un proceso que debe ser estimulante y motivador para la adquisición de conocimientos donde la construcción de espacios de confianza permita al joven indagar sobre sí mismo y ensayar en la toma de decisiones.
- **La sistematización de la información obtenida en un Plan de Acción.** Esta herramienta facilita la definición de objetivos a corto, medio y largo plazo, así como la compresión de los pasos necesarios para la consecución de estos y su posterior evaluación. Compartir la creación del Plan de Acción con el joven no solo facilita la implicación y corresponsabilidad, sino que invita a la reflexión sobre los hitos que pueden haber facilitado o no la consecución de objetivos planteados, posibilitando la identificación de otras necesidades en la intervención.

PALABRAS CLAVE
Vocación
Identificación vocacional
Orientación vocacional
Madurez vocacional
Autoeficacia
Plan de Acción Profesional (PAP)



## 2. Principios metodológicos y líneas de actuación de la orientación vocacional

La metodología por la que optamos sitúa a la persona como protagonista de nuestra intervención. Hemos partido de seleccionar 7 principios metodológicos que nos parecen esenciales para optimizar el proceso de adquisición de conocimiento y desarrollo competencial con respecto al proyecto profesional del joven.

### 1. Perspectiva sistemática en la intervención.

La intervención se plantea desde la mirada que nos aporta la corriente de la pedagogía sistemática, que concibe el espacio educativo como un ecosistema y posibilita ver la realidad educativa como un todo, donde alumnado y profesorado son parte de un sistema interconectado de relaciones humanas, creencias, emociones, lealtades y conocimientos. Esta mirada nos permite atender y valorar el contexto específico, la diversidad y unicidad de cada alumno, sus poderosas lealtades sistemáticas; observando sin juzgar, incluyendo a cada persona, con sus diversos sistemas, reconociéndolos y dándoles un lugar.

Trabajamos pues desde la aceptación y el respeto, desarrollando el sentimiento de pertenencia y el vínculo con el proyecto común.

### 2. El grupo es el espacio natural de intervención que favorece la construcción de la identidad individual.

La fuerza de los procesos de aprendizaje se basa en la interacción del grupo, aquel con el que se convive a lo largo del periodo de intervención. Nuestro proyecto implica a un grupo en una experiencia “auténtica”, fuerte y común, para volver a ella de una manera reflexiva y analítica, fijando nuevos saberes. Un proyecto enfrenta obstáculos que no pueden ser superados de manera individual pero que necesita de la aportación individual, del talento y las competencias de cada integrante del grupo para avanzar y enriquecerse. Los jóvenes toman conciencia, desde situaciones reales, de la importancia de una inteligencia colectiva o distribuida, de la capacidad de un grupo para alcanzar metas. Esta interacción con los demás y con la realidad es lo que ayuda a cada cual a construirse como persona, a unirse a los otros y también a diferenciarse de ellos.

### 3. Aprovechar las oportunidades y recursos del entorno.

Contextualizamos el proyecto de construcción colectiva en relación con el entorno próximo y significativo de los participantes, lo enfocamos hacia la práctica de su perfil profesional, con acciones cuyos destinatarios sean cercanos en proximidad o significado. Generamos

colaboraciones con agentes del entorno (asociación de vecinos, centros de formación y departamentos de la entidad), nos planteamos aprovechar los recursos personales y materiales al alcance del grupo, intentando que la inversión económica sea muy ajustada para reforzar prácticas de uso responsable de los recursos y para que la acción sea replicable, de forma autónoma por los participantes, en sus propios entornos.



#### **4. La pregunta como herramienta para el aprendizaje.**

La pregunta genera reflexión, debate y diferentes respuestas. Propicia el esfuerzo y la actitud activa, curiosa, innovadora. La que llega generada por el individuo o el grupo cobra más fuerza porque ha implicado un esfuerzo y viene de dentro, no de una fuente externa. Empodera los conocimientos y experiencias previas que llevamos al grupo, a la construcción colectiva. La pregunta genera una necesidad "sentida" de aprender, de buscar cuando no tenemos los conocimientos precisos para darle respuesta.

#### **5. Aprendizaje basado en metodologías participativas.**

Las metodologías participativas implican un conjunto de procedimientos, técnicas y herramientas que implican activamente al joven en el proceso de enseñanza/aprendizaje. Se trata de enfoques metodológicos de carácter interactivo basado en la comunicación dialógica y colaborativa entre todos los involucrados en el proyecto común que potencia la participación responsable, la satisfacción y el enriquecimiento, tanto del docente como del alumnado. Propician una construcción colectiva del conocimiento a través del intercambio de saberes, emociones y experiencias desde la práctica apoyando un modelo de orientación basado en el desarrollo de competencias. En el propio proceso de construcción es donde se genera el aprendizaje: autoconocimiento, toma de decisiones, comunicación, iniciativa, creatividad y resolución de problemas. El resultado es una parte importante del proceso, pero no el objetivo.

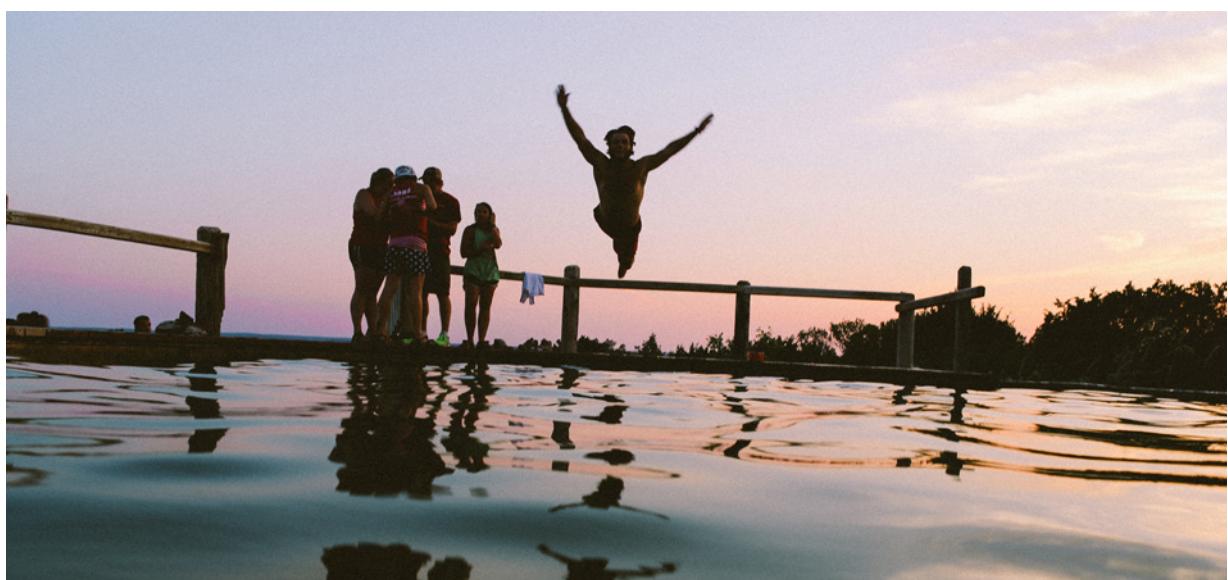
#### **6. Aprendizaje significativo.**

Las personas vivimos el aprendizaje como una experiencia de progreso personal cuando nuestras necesidades, intereses e ilusiones se reflejan en aquello que descubrimos. Aprendemos en armonía, en lugares y espacios de relación amables donde se reconoce nuestro ser particular, con nuestros talentos, experiencias y sabiduría propia. En un proyecto colectivo se multiplican las oportunidades de usar lo aprendido para abordar nuevas situaciones, para efectuar nuevos aprendizajes, significativos, con sentido para nosotros. Enfatiza la actuación, la actividad mental del participante en el proceso de construcción de conocimientos, y ello en el seno de una concepción social y socializadora que sitúa en el lugar que le corresponde al orientador y a los distintos componentes que integran la acción socio educativa.

## 7. La educación no formal como vehículo de aprendizaje.

Creemos que los principios y estrategias de la educación no formal aportan elementos imprescindibles en nuestra intervención:

- Los orientadores realizan en mayor medida la tarea de facilitador del aprendizaje que la de informador sistemático.
- Permite y promueve una convivencia intensa con otros miembros de la colectividad.
- Subraya la importancia del proceso sobre la consecución de un producto concreto.
- Emplea el juego y las dinámicas como herramientas de trabajo que nos permiten proyectar realidades individuales y grupales. Estas nos ayudan a conocer y entender, generan cercanía entre participantes, centran la atención del grupo, promueven otras formas de expresión diferentes a las habituales en contextos de educación formal e incorpora lo corporal y lo sensorial.



### PALABRAS CLAVE

Perspectiva sistémica

Aprendizaje significativo

Metodologías participativas

Educación no formal



### 3. Proyecto como canal de aprendizaje

Uno de los objetivos principales del proceso de enseñanza aprendizaje es formar a personas que sean capaces de interpretar acontecimientos y fenómenos que suceden en su entorno más cercano. Es aquí donde la metodología por proyectos irrumpre con fuerza, exigiendo al orientador una gran capacidad innovadora y creativa que motive y estimule a los participantes a aprender, a descubrir y a sentirse satisfechos con la totalidad de los aprendizajes que van adquiriendo.

El aprendizaje basado en proyectos (ABP) proporciona experiencias de aprendizaje donde los participantes se involucran desde el principio en el diseño y desarrollo de un proyecto concreto, a través del cual adquieren una serie de conocimientos significativos y desarrollan competencias, capacidades y actitudes, estimulando a su vez el desarrollo de habilidades que les permiten tomar decisiones de forma consciente y resolver situaciones reales. Es un modelo en el que los participantes planean, implementan y evalúan proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del espacio donde se sitúan (BLANK, 1997; DICKINSON, et al, 1998; HARWELL, 1997). Dicha estrategia de instrucción tiene sus raíces en la aproximación constructivista, que se desarrolló a partir de los trabajos de psicólogos y educadores como Lev Vygotsky, Jerome Bruner, Jean Piaget y John Dewey. Un modelo, el constructivista, que contempla y entiende el aprendizaje como el resultado de construcciones mentales, es decir, que los sujetos aprendan construyendo nuevas ideas o conceptos en base a sus conocimientos previos. El ABP es por tanto una metodología que permite a los participantes adquirir conocimientos y competencias clave en el siglo XXI mediante la elaboración de proyectos que dan respuesta a problemas de la vida real. Los participantes se convierten en protagonistas de su propio aprendizaje y desarrollan su autonomía y responsabilidad, puesto que son ellos mismos los encargados de planificar, estructurar el trabajo y elaborar el producto para resolver la cuestión planteada.

#### ¿Por qué la metodología por proyectos como canal de aprendizaje?

Esta metodología permite a los participantes ser ejes activos de su propio proceso de aprendizaje, motivándolos a aprender y poniendo en práctica sus competencias ante situaciones reales. Procuramos que estas situaciones posean un objetivo social de tal forma que los participantes adquieran un compromiso con su entorno más próximo, empleando a la vez recursos innovadores.

El ABP conlleva establecer grupos formados por sujetos de perfiles heterogéneos que trabajan en pro de un objetivo común. Grupos que, dada esa heterogeneidad, ofrecen amplias oportunidades para el aprendizaje en contextos cada vez más cambiantes.



Como se ha citado en puntos anteriores, la metodología por proyectos requiere de un diseño concreto y de una definición de los diferentes roles que permite: (i) lograr aprendizajes significativos, al generarse desde los propios intereses y necesidades de los alumnos; (ii) integrar contenidos que refuerzen el desarrollo holístico de todos sus participantes; (iii) organizar actividades en torno a un fin común, establecido en base a los intereses y motivaciones del participante y bajo el compromiso que han adquirido de cara a su consecución; (iv) fomentar la creatividad, responsabilidad individual y grupal, así como la capacidad crítica de los mismos.

Pero no sólo el aprendizaje se circunscribe a estos aspectos, sino que además:

- Propicia la exploración de la propia identidad de los participantes, favoreciendo y aumentando su nivel de autoestima.
- Posibilita que los jóvenes experimenten en primera persona diferentes formas de relacionarse en un entorno como el actual que está en constante cambio.
- Favorece la interacción entre los participantes en actividades curriculares que hasta la fecha eran responsabilidad última del equipo docente.
- Permite relacionar aprendizajes básicos con otros más complejos con el fin de aumentar su nivel de autonomía en relación al propio proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Aumenta la motivación. Los orientadores con frecuencia registran un aumento en la asistencia, mayor participación y mejor disposición para realizar las tareas.
- Conecta el aprendizaje y la realidad de sus entornos. Los participantes retienen mayor cantidad de conocimientos y habilidades cuando están comprometidos con proyectos estimulantes. Mediante los proyectos, los jóvenes hacen uso de habilidades mentales de orden superior en lugar de memorizar datos en contextos aislados sin conexión con cuándo y dónde se pueden utilizar en el mundo real.
- Ofrece oportunidades de colaboración para construir conocimiento. El aprendizaje colaborativo permite a los participantes compartir ideas entre ellos o servir de caja de resonancia a las ideas de otros, expresar sus propias opiniones y negociar soluciones, habilidades todas, necesarias en los futuros puestos de trabajo.
- Aumenta las habilidades sociales y de comunicación.
- Mejora las habilidades para la solución de problemas.
- Permite a los participantes tanto hacer como ver las conexiones existentes entre diferentes disciplinas.
- Ofrece oportunidades para realizar contribuciones en el centro o en la comunidad.
- Aumenta la autoestima. Los participantes se enorgullecen de lograr algo que tenga valor fuera.
- Permite que los participantes hagan uso de sus fortalezas individuales de aprendizaje y de sus diferentes enfoques hacia este.
- Utilizar los proyectos como parte del currículo no es un concepto nuevo y los orientadores los suelen incorporar con frecuencia a sus planes, pero esto no es suficiente, puesto que como se describió en párrafos anteriores, la enseñanza basada en proyectos es diferente: es una estrategia educativa integral, en lugar de ser un complemento.

Otros estudios más recientes como los que a continuación se citan refuerzan la idea de ROJAS (2005) y apuestan por el ABP:

- RESTREPO (2005) expuso que aumenta el interés por el área específica, se mejoran las destrezas de estudio autónomo, se mejora la habilidad para solucionar problemas y se desarrollan habilidades como el razonamiento crítico, la interacción social y la metacognición.
- MIODUSER & BETZER (2007) afirman que los participantes que aprenden a través del aprendizaje por proyectos presentan mejores calificaciones en las pruebas que los participantes en un grupo normal, desarrollan habilidades de aprendizaje autónomo, aprenden a tener una

mente abierta y recuerdan lo aprendido durante un periodo de tiempo más largo que con un método tradicional.

- MARTÍNEZ, HERRERO, GONZÁLEZ y DOMÍNGUEZ (2007) hallaron que los participantes que trabajan por proyectos mejoran su capacidad para trabajar en equipo, ponen un mayor esfuerzo, motivación e interés, aprenden a hacer exposiciones y presentaciones, mejoran la profundización de los conceptos, tienen menor estrés en época de exámenes, el trabajo les resulta más fácil, ameno e interesante, detectan los errores antes, tienen una mejor relación con el orientador, abordan temas transversales a otros trabajos, y mejoran la relación con los compañeros.
- RODRÍGUEZ-SANDOVAL et al (2010) hallaron que respecto al proceso de investigación que habían realizado los participantes, el 30% de los participantes reportaban que habían aprendido bien y el 60% muy bien.

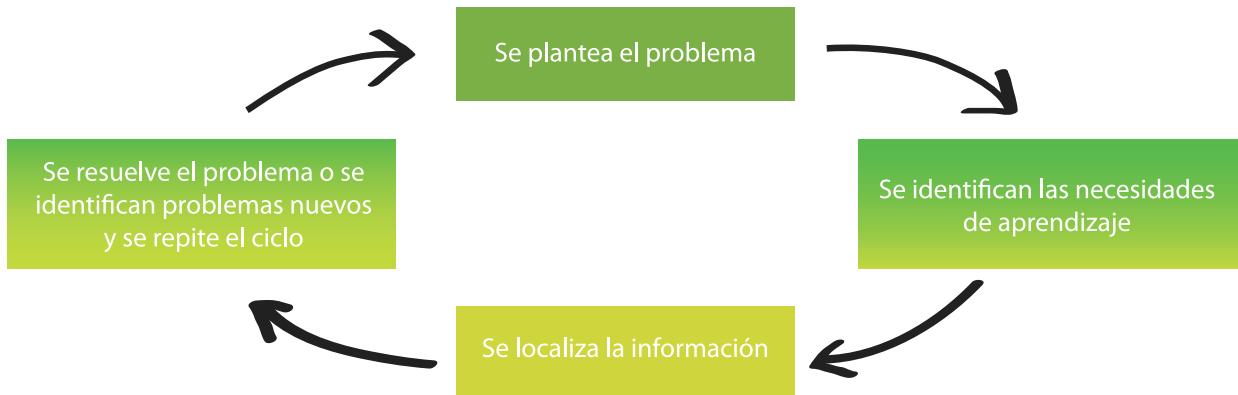
En definitiva, un enfoque de enseñanza basado en la metodología por proyectos construye aprendizajes sobre fortalezas individuales, permitiendo explorar áreas de interés para los participantes dentro del marco del currículo establecido, motivándoles y haciendo que se comprometan ante el desarrollo y consecución de un objetivo común. Por tanto, implica tareas que supongan un reto intelectual donde la investigación, el debate, la innovación y la creatividad le confieren todo su sentido.



Cabe citar igualmente, las características que según diversas investigaciones se han identificado en relación a la metodología que nos ocupa. Así, DICKINSON et al, (1998); KATZ & CHARD, (1998); MARTÍN & BAKER, (2000); THOMAS, (1998) les atribuyen:

- Centrados en los participantes y dirigidos por ellos mismos.
- Claramente definidos: inicio, desarrollo y final.
- Contenido significativo para los participantes: directamente observable en su entorno.
- Problemas del mundo real.
- Investigación.
- Sensible a la cultura local.
- Objetivos específicos relacionados con los estándares del currículo educativo para el siglo XXI.
- Productos de aprendizaje objetivos.
- Interrelación entre lo académico, la realidad y las competencias laborales.
- Retroalimentación y evaluación por parte de expertos.
- Reflexión y autoevaluación por parte del participante.
- Evaluación en base a evidencias de aprendizaje (portafolios, diarios, etc.).

Según la publicación **Competencias para la inserción laboral. Guía del profesorado** editada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2012:23), y en la que **Fundación Tomillo** colaboró activamente, “el emplear el aprendizaje basado en proyectos implica que los alumnos se embarquen en un proceso de aprendizaje en respuesta a un desafío en el que no solo aprenden contenidos académicos clave sino que practican competencias del siglo XXI como son las de ‘Comunicación’, ‘Trabajo en equipo’ e ‘Innovación/Espíritu emprendedor’. Dejan de ser meros espectadores de su formación”. Un cambio sustancial en relación al aprendizaje tradicional, donde el participante era un mero espectador y el orientador el experto pasando a ser elemento activo y guía respectivamente en un modelo donde el conocimiento viene determinado por el propio proyecto. De forma más detallada se identifican las siguientes diferencias (2005:25):



De todo lo anterior se desprende como conclusión que el ABP es un modelo que tiene como finalidad el logro y/o la construcción de un producto final, que busca al mismo tiempo que el participante participe en la resolución de problemas reales a fin de mejorar su aprendizaje. Un enfoque centrado por tanto en el participante que requiere de un cambio del rol del orientador, que pasa a ser un facilitador del aprendizaje. Por último, queríamos dejar constancia de la complejidad que conlleva el implementar el ABP pues, si bien es una metodología innovadora con múltiples beneficios para el conjunto de la comunidad educativa, tal y como hemos visto en líneas anteriores, requiere de una gran dosis de constancia, paciencia, implicación y esfuerzo por parte de todos los agentes intervenientes.

PALABRAS CLAVE
Proceso enseñanza aprendizaje
Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)





# **SECCIÓN II**

## **Decisiones previas a la intervención**





## 4. Decisiones previas a la intervención

Antes de adentrarnos en la descripción de cada una de las fases para el desarrollo de un proceso de orientación vocacional basado en metodología de proyectos, es necesario reflexionar sobre algunas decisiones previas que podrán condicionar nuestro trabajo.

Como en casi todos los ámbitos, no existe una única forma de hacer las cosas y muchas veces las decisiones dependen de factores externos al proceso orientador, como puede ser la falta de recursos materiales, la falta de tiempo o la escasez de espacios. Sin embargo es importante analizar cuáles son nuestras opciones y cómo encajan con la necesidad detectada, de cara a poder optimizar nuestra intervención, tanto en términos de eficiencia como de eficacia.

A continuación reflexionaremos sobre cinco aspectos que desde el equipo de **Orientación Vocacional** creemos que influyen de manera significativa en el desarrollo de la planificación y posterior desarrollo de la intervención, y que definen quiénes somos y qué hacemos.

- 4.1 La selección de objetivos
- 4.2 La conformación de los grupos
- 4.3 La elección del espacio
- 4.4 El rol del facilitador
- 4.5 La educación digital

### 4.1. La selección de objetivos

En líneas generales, establecer objetivos posibilita identificar qué competencias se espera hayan adquirido las personas como consecuencia de una intervención, es decir, como consecuencia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Constituye por tanto una herramienta fundamental de cara a la planificación de una acción educativa, puesto que permite recopilar de forma más racional las metodologías de enseñanza y las estrategias de aprendizaje, así como las formas de evaluación. Pero, si bien es cierto que son una guía para el orientador y los participantes, ello no significa que sean limitantes puesto que permite incorporar elementos espontáneos, siempre y cuando enriquezcan a todos los agentes educativos intervenientes en el mismo.

Los objetivos deben ser seleccionados en función de unos criterios específicos como pueden ser:

- Necesidades del entorno detectadas.
- Adecuación al currículo oficial (si lo hubiera).
- Necesidades de los participantes: intereses, motivaciones, vocaciones, etc.
- Singularidad o peculiaridad del área donde estos se ubiquen: objetivos del centro o legislación oficial.

## 4.2. La conformación de los grupos

A la hora de realizar la planificación de una sesión debemos tener en cuenta, además del tiempo, los materiales, la secuenciación de las actividades y los agrupamientos.



Según la finalidad de cada una de las actividades, será conveniente que los participantes las realicen de distintas maneras. Todas ellas tienen sus ventajas e inconvenientes:

AGRUPACIÓN	DESCRIPCIÓN	VENTAJAS	INCONVENIENTES
Individual	Para actividades en las que el joven debe concentrarse o reflexionar sobre un aspecto concreto.	Da oportunidad al participante de reflexionar y trabajar con sus propias ideas, sin influencias externas.	En grupos grandes, con un solo orientador, es más difícil realizar el seguimiento individual.
Parejas	En grupos grandes, con un solo orientador, es más difícil realizar el seguimiento individual.	El tiempo de exposición y de aportaciones de cada participante es mayor. Al ser solo dos personas, la conversación es más fluida.	En grupos grandes, con un solo orientador, es más difícil realizar el seguimiento individual.
Grupos pequeños	Para actividades en las que queremos que haya un intercambio más extenso entre los jóvenes.	El participante está expuesto a más opiniones de sus compañeros.	Cada persona habla menos tiempo que si se realizase la actividad en pareja.
Grupo grande	Para actividades en las que es importante que participe todo el grupo para llegar a un acuerdo o trabajar la identidad grupal.	Todos pueden participar y dar su opinión.	No todos los jóvenes tienen por qué participar.

En el caso de los grupos pequeños es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- Los conocimientos previos de cada persona sobre el tema.
- La edad.
- El tipo de personalidad: en este caso tenemos en cuenta si el joven adopta con facilidad un rol de líder, de organizador, si necesita más apoyo por parte de sus compañeros, etc.
- Otras necesidades específicas de cada participante.

Considerando lo anterior podemos formar:

- **Grupos homogéneos:** en los que todas sus personas tienen las mismas cualidades. Pueden ser participantes de la misma edad, con los mismos gustos o con un mismo objetivo.
- **Grupos heterogéneos:** en los que los participantes tienen perfiles distintos. Las edades e intereses son distintos.

El orientador debe decidir en cada caso si va a formar los grupos de forma predefinida, aleatoria o si va a dejar que los participantes elijan los grupos. Todo dependerá del objetivo de la actividad, que tienen que conocer todos, y de los objetivos didácticos del orientador (por ejemplo: hacer que jóvenes que no tienen mucha relación, trabajen en un grupo pequeño para conocerse mejor).

### 4.3. La elección del espacio

La forma en que el orientador decida conformar los grupos estará condicionada también por el espacio de trabajo. La situación ideal sería aquella en la que el orientador pudiese elegir en qué espacio trabajar, en aula o en exteriores. No obstante, normalmente las circunstancias de cada centro son las que imponen el lugar en el que debemos desarrollar las actividades. Además, muchas veces nos encontramos en espacios compartidos en los que no podemos reordenar los elementos del espacio.

Siendo conscientes de las limitaciones que surgen en este sentido, proponemos algunas pautas que nos ayudarán a sacarle el máximo partido a nuestro espacio de trabajo.

- **Adapta el espacio a tu actividad.** Mueve las mesas, trae material, decora las paredes... Es importante que personalicemos el espacio para las actividades que realizamos. En el caso de que trabajemos en un espacio compartido, es preferible dedicar unos minutos a modificarlo.
- **Aprovecha el espacio para la formación de grupos.** La disposición de los elementos contribuirá al desarrollo de las actividades. Por ejemplo, cuando trabajamos en un grupo grande (todos los participantes) es aconsejable facilitar la actividad colocando sillas en círculo o de forma que todos los participantes puedan verse y escucharse.
- **Haz que el espacio esté despejado y sea accesible.** Por ejemplo, cuando trabajamos en grupos es conveniente que no haya objetos de por medio. También es importante que no haya ninguna persona dando la espalda a otro o a la actividad que se está realizando (la pizarra, el proyector, una exposición...).
- **Sé creativo.** Ordena el aula de forma diferente durante el transcurso del curso. El cambio

del espacio estimula a los jóvenes y contribuye a aumentar la motivación. Además, es importante que los estudiantes vayan cambiando de sitio (durante distintas actividades o sesiones) para que se relacionen entre ellos.

- **Ten en cuenta las necesidades específicas de cada participante.** En todo momento debemos adaptar la clase a las necesidades individuales. Por ejemplo, si hay una persona en el grupo con problemas de visión es importante que esté cerca del foco de la actividad.



#### 4.4. El rol del orientador

Desde nuestra intervención, como venimos señalando, hemos introducido la metodología por proyectos en nuestra manera de saber y hacer. Consideramos de suma importancia ofrecer a nuestros participantes una experiencia en la propia acción, que les haga dueños de su proceso de aprendizaje y que les haga vivenciar de primera mano el significado de aprender a aprender.

Entre otros autores, COLL (2011) afirma que es imprescindible que se garantice la identidad del aprendiz y la competencia de aprender a aprender. Esta competencia, que debe facilitar el orientador, se traduce en la capacidad para que la persona adquiera las habilidades y destrezas necesarias para continuar aprendiendo de forma autónoma. Aprender a aprender favorece que la persona sea capaz de tomar el control en cualquier situación a la que se enfrente en su día a día y transferir el conocimiento a otros contextos similares, es decir, dotar de herramientas para ser capaz de aprender por nosotros mismos y aprovechar todas las experiencias que se nos presentan.



El orientador o facilitador es una figura referente durante todo el proceso y tendrá que tomar distancia para motivar el aprendizaje, así como traspasar el control de forma gradual sobre la persona. Por otro lado, además de marcar la dirección del proceso, comparte la responsabilidad de favorecer el ajuste de expectativas, ofrecer preguntas, promover oportunidades de éxito y crear un ambiente seguro de trabajo.

MARTÍN Y MARCHESI (2015), entre otros, señalan la gran responsabilidad de los orientadores como palanca de cambio en la elaboración y acompañamiento del proyecto educativo y profesional. Para ello, como estos autores indican, deben superarse los espacios físicos y los límites temporales, ya que el desarrollo que promueve se extiende a otros muchos contextos de la vida de las personas.

La identidad del orientador del siglo XXI ha ido modificándose con el tiempo y debe reunir una serie de competencias y funciones. Es interesante recoger aquellas que señaló PERRENOUD (1999) en su trabajo sobre facilitadores y que favorecen el andamiaje del proceso educativo. A continuación mostramos algunos ejemplos:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Implicar y motivar a los participantes en sus aprendizajes y en su trabajo.
- Favorecer el trabajo en equipo y un clima positivo entre los participantes.
- Participar en la gestión del centro/ programa de intervención.
- Informar e implicar a las familias y/o referentes de la persona y otros agentes de la comunidad.
- Traspasar gradualmente el control sobre el proceso de aprendizaje.
- Utilizar las nuevas tecnologías y favorecer el aprovechamiento de ellas como recurso educativo.
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.

- Organizar y reflexionar sobre la necesidad del reciclaje de la propia formación continua.

Desde nuestra práctica, nos gustaría añadir otros elementos que nos parecen relevantes tener en cuenta en la intervención con proyectos:

- Favorecer la escucha activa durante el proceso y entender la necesidad de hacer una devolución de lo que nos transmite el participante en todo momento.
- Fomentar la apertura durante el proceso y reflexionar sobre las distintas opciones de cambio. Mantener una mentalidad abierta hacia los participantes.
- Despertar la pregunta y la curiosidad de los participantes. Motivar y fomentar su participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Legitimar las opiniones de los participantes, promover el cambio y fomentar que sientan que tienen control sobre su aprendizaje. No queremos que sean sujetos pasivos durante el proceso, sino que se sientan protagonistas de todo lo que hacen.
- Entender el error y el conflicto como una oportunidad de aprender y mejorar, como un componente necesario dentro del proceso de aprendizaje.
- Reformular, de forma positiva, los elementos y problemas que surjan en el trabajo individual y grupal.
- Transformar la figura de los participantes en palancas de autoliderazgo, es decir, favorecer que todos sean capaces de decidir qué quieren hacer y qué quieren aprender, así como gestionar el ritmo e intensidad de lo que están trabajando.

Además, consideramos relevante señalar la responsabilidad que tiene el orientador de que todo aprendizaje cumpla con tres criterios fundamentales que aseguren que la actividad de aprender a aprender se esté desarrollando. Según POZO (1996), todo aprendizaje debe ser duradero (en el tiempo), transferible (a otras situaciones) y significativo (aplicable en su vida).

Desde nuestra experiencia, entendemos que el orientador debe ser el eslabón entre las personas y la situación de aprendizaje. La figura del orientador o facilitador debe conectar el aprendizaje con las futuras experiencias profesionales, poniendo el foco en el desarrollo de habilidades y estrategias que mejoren su formación y objetivo vital-profesional. Como hemos señalado, debe motivar a los participantes para que se interesen y tomen la responsabilidad sobre lo que están aprendiendo. Debe acompañar a los participantes a interesarse por el entorno, así como a desarrollar competencias que les permita continuar aprendiendo a lo largo de su vida y les haga ciudadanos de pleno derecho y responsables dentro de la sociedad en la que están inmersos.

## **4.5. La educación digital**

Si nos preguntasen hace un par de décadas qué es eso de la educación digital, seguramente muchos de nosotros no sabríamos cómo contestar y otros ni tan siquiera sabrían a qué nos referimos con este término.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje se entrelazan con aplicaciones de móvil, nuevos formatos de material educativo en los contextos no formales y en la familia, redes sociales y tecnología audiovisual de última generación, entre otros elementos. Hace tiempo, nuestros padres y madres solían decir que los niños nacían con un pan bajo el brazo, ahora, los niños han cambiado la barra de pan por una tablet.

Desde nuestro proyecto de intervención entendemos la competencia digital como el grado en que una persona muestra disposición hacia la tecnología, a utilizarla de forma efectiva y adaptada a las necesidades del mercado laboral. En esta línea PRENSKY (2001) acuña el término de nativos digitales como "las generaciones que han adquirido las competencias computacionales y la navegación por Internet de la misma manera que adquirieron su lengua materna".

A la hora de trabajar la inclusión digital en los espacios de aprendizaje, debemos prestar especial atención a la brecha digital. Ésta se define como la distancia que existe entre la alfabetización de unos y otros, tanto desde el punto de vista generacional (entre unas generaciones y otras) como también entre los diferentes estratos sociales.

### **¿Por qué consideramos que es importante trabajar las TIC dentro de los proyectos de orientación para jóvenes?**

En muchos casos, los jóvenes no utilizan las tecnologías de la información tan bien como pensamos y el uso que hacen de ellas puede ser inadecuado. Además, todavía no están claros los objetivos ni competencias que deben asegurarse en relación a la educación digital desde el currículo oficial. Por otro lado existe una necesidad creciente de reducir las diferencias en el acceso a internet en muchos hogares, la brecha entre estratos sociales es mucho más amplia si no se aseguran para todos el acceso a las nuevas tecnologías. En definitiva, los jóvenes se relacionan con el mundo a través de las redes sociales, en ellas pasan la mayor parte de su tiempo y es fundamental entender tanto las posibilidades como las adicciones que pueden traducirse de ello.

### **¿Por qué entendemos la competencia digital como una potente herramienta educativa?**

Para nosotros existen algunas claves por las que entendemos la necesidad de trabajar esta competencia en nuestros proyectos educativos que necesitan ser reflexionados con tiempo:

- Promueve el diálogo entre los jóvenes para que puedan expresar sus sentimientos, emociones, vivencias y opiniones de una manera sencilla y clara, basándose en el lenguaje visual.
- Fomenta un clima de confianza y cercanía entre los participantes, propiciando, además, el trabajo colaborativo.
- Refleja la capacidad de formar e informar de forma distendida y lúdica, incrementando su interés, participación y motivación por aprender.
- Ayuda a los participantes en la resolución de conflictos y en la toma de decisiones.
- Ofrece un espejo de la sociedad, de sus estereotipos y tópicos, permitiendo al joven analizar las diferentes realidades y sus relaciones, alejándose de posturas absolutas para que pueda definir su posición en la sociedad.
- Favorece el desarrollo de modelos tanto referidos a valores e ideologías, como a las pautas actitudinales, muy importantes para el ámbito educativo, pues es imprescindible dotar a los participantes de un sentido crítico a la par que selectivo, para que puedan desarrollar su pensamiento propio y elegir por sí mismos.
- Favorece la alfabetización mediática como instrumento para potenciar una educación en valores que desarrolle una actitud crítica en los jóvenes en torno a la información que reciben a través de los medios, que les permita concebir una escala de valores personal y útil para enfrentarse a la sociedad en el futuro.
- Fomenta el uso de la tecnología y las nuevas pantallas digitales que están a su disposición como herramientas sostenibles de aprendizaje que motiven y faciliten los procesos educativos.
- Minimiza la distancia entre el mundo laboral y la realidad fuera de los entornos de aprendizaje.
- La educación digital promueve la reflexión de los profesionales de la intervención sobre las características del aprendizaje de los participantes y favorece la propuesta de mejoras.

Entendemos que la incorporación del móvil, las nuevas pantallas digitales e Internet dentro de nuestra intervención, es un reto de las nuevas generaciones que los orientadores y educadores debemos asumir de forma gradual y con gran motivación. Es importante analizar qué ventajas e inconvenientes supone introducirlas en nuestra rutina educativa y esa labor nos corresponde a los profesionales que trabajamos en ello. Desde nuestra experiencia, entendemos que son más los beneficios que los impedimentos, pues su implementación supone acercar la realidad en la que se desarrollan las personas en su formación educativa y profesional.



# **SECCIÓN III**

## **Fases y objetivos de la orientación profesional**





## 5. ABP en orientación vocacional: fases de intervención y objetivos

El **Aprendizaje Basado en Proyectos** es exigente y requiere de la mayor implicación, motivación y esfuerzo por parte de todos los actores implicados. Sin embargo, en ocasiones estas condiciones no son suficientes para garantizar el éxito del proceso.

Si bien la planificación es una de las fases más importantes en cualquier proceso de intervención, se hace si cabe aún más relevante cuando lo que proponemos es desarrollar modelos innovadores de aprendizaje que logren potenciar el autoaprendizaje de nuestros jóvenes.

Por ello en este capítulo hemos querido compartir la hoja de ruta que como equipo hemos creado y recreado a lo largo de nuestra intervención tanto dentro de contextos de educación formal como no formal.



Son muchas las fuentes en las que nos hemos documentado para determinar las diferentes **fases y objetivos** que como equipo creemos que deben estar presentes para abordar la **Orientación Vocacional** basándonos en el ABP, pero sin duda la más importante ha sido nuestra propia práctica y la realidad de nuestros jóvenes. Contar con un documento consensuado que facilite la comprensión de ¿por qué hacemos lo que hacemos?

favorece no solo una mayor consistencia en los contenidos programados, sino también una mejor comunicación con los equipos con los cuales trabajamos y una homogenización de nuestra intervención en los diferentes proyectos y contextos en los que hemos desarrollado nuestra intervención, generando una identidad propia, a la que nos gusta llamar **modelo de Orientación Vocacional**.

En el siguiente cuadro aparecen las diferentes fases del modelo de orientación vocacional y los objetivos específicos para cada una de ellas. En los siguientes capítulos profundizaremos en cada una de las fases dando ejemplos didácticos concretos extraídos de nuestra práctica real. Os invitamos a utilizar aquello que os sea útil, modificar lo que os inspire y desechar lo que no os sirva.

FASES DE ABP (Aprendizaje basado en proyectos)	OBJETIVOS DE CADA UNA DE LAS FASES
1. CONTEXTUALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar la orientación vocacional a través de la metodología de proyectos.</li> <li>• Introducir los principios metodológicos de orientación vocacional.</li> </ul>
2. MOTIVACIÓN E IDENTIDAD GRUPAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular la adhesión a la actividad propuesta.</li> <li>• Facilitar el sentimiento de pertenencia al grupo.</li> <li>• Favorecer el aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Adecuar los objetivos de aprendizaje al proceso y diversidad del grupo.</li> </ul>
3. ELECCIÓN DEL TEMA Y DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elegir un tema acorde a los intereses grupales y los objetivos educativos.</li> <li>• Facilitar un proceso creativo para el conocimiento activo del entorno en la elección del tema</li> <li>• Promover la participación de todos los jóvenes fomentando la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en la elección de la temática.</li> </ul>
4. ¿QUÉ SABEMOS Y QUÉ QUEREMOS SABER? Objetivos del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la identificación y puesta en valor de los conocimientos previos del grupo sobre el tema.</li> <li>• Favorecer el análisis y el desarrollo del tema/proyecto elegido.</li> <li>• Fomentar y explicitar la integración de las diferentes formas de aprendizaje dentro del grupo.</li> </ul>
5. PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE IDEAS: cronograma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorecer el consenso grupal sobre los pasos para alcanzar el objetivo final.</li> <li>• Facilitar la definición de funciones, temporalización y distribución de tareas.</li> <li>• Sensibilizar sobre el coste/ beneficio ambiental y social los materiales y recursos.</li> <li>• Concretar con el grupo el proceso de evaluación.</li> </ul>
6. IDENTIFICACIÓN VOCACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unificar criterios y reflexionar sobre las vocaciones, tanto en lo profesional como en lo académico y personal.</li> <li>• Facilitar la identificación individual de las vocaciones de cada participante.</li> <li>• Estimular la relación de las vocaciones con las competencias y toma de decisiones.</li> <li>• Integrar las vocaciones en la toma de decisiones consciente dentro del proyecto.</li> </ul>

7. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la integración de intereses y talentos en la práctica.</li> <li>• Acompañar el desarrollo de la capacidad para tomar decisiones de forma consciente.</li> <li>• Desarrollar las competencias personales de: Autoconfianza, Comunicación y Autonomía.</li> </ul>
8. COMPARTIR Y CELEBRAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar motivación para futuros proyectos celebrando la finalización del proyecto.</li> <li>• Generar una experiencia de éxito en la práctica de la ciudadanía activa.</li> </ul>
9. EVALUACIÓN Y REFLEXIÓN	<p>Objetivos a tener en cuenta desde el inicio del proyecto y a lo largo de todo el proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la información necesaria sobre el proceso y el resultado del Proyecto, potenciando mecanismos de discusión, reflexión y participación de todos los agentes implicados en el mismo.</li> <li>• Promover la motivación y la autorregulación de los participantes del Proyecto, fomentando el desarrollo de competencias como la autonomía y el autoconocimiento.</li> <li>• Teniendo en cuenta, para ello, el punto de partida del alumno, sus características y el contexto en el que está inmersa la acción del grupo.</li> </ul> <p>Objetivo a tener en cuenta sólo tras la finalización de la fase 8:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar un espacio de reflexión sobre el proceso de aprendizaje y el grado de cumplimiento de diversas metas y objetivos para propuestas de mejora a través de la toma de decisiones.</li> </ul>

## 5.1. Contextualización

Entendemos la contextualización educativa como *"la capacidad de conocer e interpretar la realidad del entorno en el que se está inmerso y la influencia que tiene en los individuos, lo cual a su vez, posibilita la creación de estrategias que puestas en acción, dan respuesta a las necesidades de los educandos"* (PERKINS, 1997).

En este sentido esta fase tiene un doble objetivo: por un lado sirve para que el orientador identifique y reconozca las características del contexto en el que desarrolla su intervención, así como las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad que se encuentran en el mismo; y

por otro lado, permite a los jóvenes tener un conocimiento general de qué es la **Orientación Vocacional** basada en proyectos antes de iniciar la intervención. Este segundo objetivo es el más importante, y en el que centramos todo nuestro esfuerzo a lo largo de la fase ya que establece como punto de partida un rumbo común dentro del grupo, al conocer y compartir el objetivo último de la intervención y determina desde el principio cuáles son las expectativas de cada uno de los actores, orientadores y jóvenes y qué pueden esperar del proceso.

En esta línea, los objetivos planteados en esta fase son:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Contextualizar la orientación y la metodología basada en proyectos y detectar potencialidades, vulnerabilidades y oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Explicar la Orientación Vocacional a través de la metodología de proyectos.</li><li>• Introducir los principios metodológicos de la Orientación Vocacional.</li></ul>

La fase de contextualización es un momento idóneo para empezar a aterrizar expectativas y fomentar la corresponsabilidad de los jóvenes con los objetivos a conseguir. Son muchas las estrategias que se pueden seguir en este sentido, pero al ser esta fase una primera toma de contacto, no sólo con la metodología de proyectos y la **Orientación Vocacional** sino también con los profesionales, es muy importante optar por actividades que favorezcan la vinculación del joven.

Algunas de las actividades que hemos llevado a cabo en relación con la contextualización han sido:

- Ejemplos prácticos: es muy importante aportar experiencias y ejemplos de éxito ya desarrollados, bien a través de vídeos, visitas o testimonios.
- Testimonios inspiradores: invitar a jóvenes de características similares a los participantes de nuestros proyectos que hayan pasado por experiencias de aprendizaje similares, es un formato muy potente y recomendable como punto de arranque. Este tipo de actividad favorece la identificación de los jóvenes con los objetivos del proyecto y permite la proyección positiva del éxito. Conocer experiencias de éxito de iguales favorece la auto-confianza y la motivación.
- Gymkanas de conocimiento: contextualizar la intervención a través de preguntas sobre expectativas y creencias preconcebidas previas del tipo: ¿qué crees que es el ABP?, ¿qué es un proyecto?, ¿cuántos proyectos habéis realizado a lo largo de vuestra vida? arroja una fotografía de los miedos y resistencias que pueden estar presentes en el grupo, favoreciendo la detección de fortalezas y necesidades por parte del orientador, y permite que los jóvenes se resitúen en el contexto.

### IDEAS CLAVE DE LA FASE

**Diseña esta fase con detenimiento.** Solo tienes una oportunidad para generar una primera buena impresión en los participantes.

**Explica los objetivos** del proyecto compartiendo el porqué y el cómo con los jóvenes. Hacer que se sientan parte desde el inicio facilitará la vinculación durante todo el proceso.

**Realiza actividades de presentación** que te ayuden a conocer cuáles son las ideas preconcebidas, resistencias, debilidades, fortalezas y oportunidades que te ofrece el contexto de intervención.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	Explicar la Orientación Vocacional a través de la metodología de proyectos. Introducir los principios metodológicos de la Orientación Vocacional.		
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<p><b>Dinámica de activación:</b></p> <p>El orientador, inicia el juego narrando cualquier historia donde todo debe empezar con una letra determinada, en concreto la "P" de proyecto. Por ejemplo: Tengo un tío que es un hombre de proyectos muy sólidos, para él todo debe empezar con la letra P. Así, su perro que se llama..., le gusta leer el periódico... su plato favorito es... y un día se fue a pasear a... y se encontró un... etc.</p> <p>El hecho de que la dinámica se centre en la letra "P" dará pie a explicar qué significa el término "proyecto" e introducir la metodología por proyectos.</p>	Grupo	10 min	PC con conexión a internet
<p><b>Dinámica:</b></p> <p>Vídeo 3 pasos para socializar un ABP <a href="https://www.youtube.com/watch?v=cOvZVhHEWH4">https://www.youtube.com/watch?v=cOvZVhHEWH4</a></p> <p>A través de este vídeo podremos familiarizarnos con el aprendizaje basado en proyectos. Una vez que hemos visto el vídeo, se abrirá un debate para saber cuál es el punto de vista de los participantes y sus ideas respecto a esta metodología. A través del debate el orientador podrá recontextualizar y asentar expectativas.</p>	Grupo	20 min	

### SECCIÓN III: FASES Y OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

FECHA:	HORARIO:		
<p><b>Dinámica: ejemplos de aprendizaje basado en proyectos</b> Para que los participantes puedan conocer un proyecto real desarrollado, a través de estos enlaces podremos contextualizarlos. Es importante que el orientador dinamice tanto el vídeo como los comentarios e ideas surgidas una vez que se han visto los vídeos.</p> <p><a href="http://trabajarproyectos.blogspot.com.es/">http://trabajarproyectos.blogspot.com.es/</a> (Proyecto educación infantil)</p> <p><a href="http://briandadelu.wix.com/cineando">http://briandadelu.wix.com/cineando</a> (Proyecto educación primaria)</p> <p><a href="http://aprendizajeenproyectos.blogspot.com.es/2013/04/cuento-de-navidad-el-musical_4177.html">http://aprendizajeenproyectos.blogspot.com.es/2013/04/cuento-de-navidad-el-musical_4177.html</a> (Proyecto educación secundaria)</p>	Grupo	20 min	
<b>TOTAL:</b>	60 min		
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Presentar y conocer qué impresión genera la metodología por proyectos. Compartir impresiones y puntos de vista.			

## 5.2. Motivación e identidad grupal

Esta fase tiene como objetivo motivar a los participantes partiendo de los intereses y expectativas de cada uno de ellos, así como generar cohesión e identidad grupal. Entendiendo la cohesión grupal como un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a mantenerse unido en la consecución de sus objetivos y para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros (CARRON, et al, 2007).

Esta fase es clave en todo desarrollo del proyecto, ya que identifica y alinea las expectativas, necesidades y valores sociales de cada uno de los miembros con el resto del grupo a través de la construcción de unas normas y un objetivo compartido, favoreciendo así la consecución de éste. Esta fase por tanto permite, partiendo de la motivación individual de los participantes, crear identidad de grupo orientada a un objetivo.

La motivación es un sentimiento con gran carga de energía que dirige nuestras acciones hacia un objetivo. Para que este sentimiento surja debemos tener un alto grado de implicación con la meta. Desde el punto de vista del ABP y el aprendizaje significativo, es más importante crear el interés por la actividad que por el mensaje, por ello hay que apoyarse en los intereses del alumnado y conectarlos con los objetivos del aprendizaje, es decir, partir de la dimensión individual.

Los objetivos que se persiguen en esta fase son:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Motivar a los participantes partiendo de los intereses y expectativas de cada uno de ellos, así como generar cohesión e identidad grupal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estimular la adhesión a la actividad propuesta.</li><li>• Facilitar el sentimiento de pertenencia al grupo.</li><li>• Favorecer el aprendizaje colaborativo.</li><li>• Adecuar los objetivos de aprendizaje al proceso y diversidad del grupo.</li></ul>

Durante esta fase se trabajarán principalmente las competencias de autoconocimiento, comunicación y toma de decisiones, ya que los participantes deberán preguntarse qué intereses y valores les mueven como individuos para posteriormente construir conjuntamente aquellos que les identificarán y guiarán como grupo. Se trata por tanto de fomentar la motivación trascendental, de este modo la realización de la acción se convierte en un bien en sí mismo al conectar con intereses y vocaciones. Uno de los ejemplos más claros de motivación trascendental es el voluntariado, de ahí la importancia de fomentar el espíritu solidario en los proyectos desarrollados.

De esta forma los participantes:

- Toman conciencia de sus propios intereses y valores.
- Se sienten parte del grupo desde su individualidad.
- Toman decisiones conjuntas y consensuadas.
- Se comprometen con las decisiones.

El objetivo de los orientadores en esta fase es facilitar la identificación de los intereses y expectativas de cada uno de los miembros del grupo con respecto a su participación para la construcción colectiva de las normas y objetivos favoreciendo un sentimiento de pertenencia. Para ello es fundamental crear un espacio de confianza donde cada participante pueda expresarse y encontrar un espacio para su desarrollo dentro del grupo obteniendo beneficios del aprendizaje para ellos mismos (en base a sus intereses, necesidades y expectativas) y para el resto de participantes. En este sentido el papel del orientador es esencial ya que debe impulsar la participación de todos y la toma de decisiones desde la integración de ideas contrarias que favorecerá el aprendizaje cooperativo, donde los participantes deben trabajar juntos para maximizar su aprendizaje y el de sus compañeros.

En cuanto a las actividades que se proponen en esta fase se pueden dividir en dos grupos:

- Actividades que favorezcan el autoconocimiento, basado en los intereses, expectativas y valores individuales.
- Actividades dirigidas a potenciar el sentimiento de pertenencia grupal y facilitar la construcción colectiva.

#### IDEAS CLAVE DE LA FASE

**Identifica las expectativas, necesidades y valores** de cada uno de los miembros y alínealos con el resto del grupo a través del diseño de normas y objetivos compartidos. Esto favorece la pertenencia al grupo.

**Apóyate en los intereses de los participantes** para fomentar el interés y la motivación.

**Genera un espacio de confianza.** Es fundamental para que cada uno de los miembros del grupo pueda encontrar su sitio como individuo sin perder la identidad grupal favoreciendo el aprendizaje cooperativo.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	Presentar al equipo de profesores y alumnos / Fomentar la confianza y el conocimiento de los miembros del grupo / Fomentar la cohesión grupal entre los participantes / Desarrollar un alto grado de motivación a los participantes.		
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<b>Dinámica del ovillo:</b> Nos conocemos y presentamos. Reforzamos la idea de que somos un equipo. Habilidades de relación, comunicación, confianza, respeto, etc.	Gran grupo	15 min	
<b>Dinámica del retrato colectivo:</b> Dividimos a los participantes en dos filas. Cada componente de la fila 1 tendrá un folio y cada componente de la fila 2 tendrá un bolígrafo.  Un miembro de la fila uno se sitúa frente a un miembro de la fila 2 y le entrega el folio para que el compañero de la fila 2 inicie un retrato. A los 30 segundos el facilitador tocará el timbre, solamente el miembro de la fila uno se moverá, dando el retrato que había empezado el primer compañero de la fila 2 al segundo compañero de la fila2. De esta manera al finalizar la primera ronda cada componente de la fila 1 tendrá un autorretrato realizado a trozos por todos los componentes de la fila 2.  Posteriormente la fila 1 y 2 intercambian los roles.		20 min	Folios, bolígrafos y timbre.

FECHA:	HORARIO:	
<p><b>Dinámica sobre expectativas (vocacional):</b>            ¿Cuándo tenía 5 años que quería ser de mayor?, ¿qué me gustaría estudiar ahora?, ¿en qué me quiero formar?...            Cada participante apunta en una hoja sus respuestas y debe encontrar al menos a otra persona del grupo que tenga respuesta similar a la suya. Para ello se les dará 1 minuto, cuando finalice el tiempo el facilitador hará sonar el timbre para indicar cambio de pareja.</p>	25 min	Folios, bolígrafos y timbre
<p><b>Dinámica de conocimiento:</b>            Hacemos dos filas, una frente a la otra. Todos los participantes llevarán <i>post-it</i> y bolis. En parejas ponemos frente a frente e intentamos no reírnos. La consigna es mirar a los ojos durante 10 segundos sin decir nada intentando no reírnos. A los diez segundos sonará un timbre y en uno de los <i>post-it</i> escribiremos una emoción/pregunta etc. que nos haya generado estar frente a nuestro compañero y se lo pegaremos en el cuerpo. Al finalizar pasamos a otro compañero de la fila.            Cuando haya acabado la ronda, cada uno leerá los <i>post-it</i> que le han pegado sus compañeros y podremos compartir en grupo grande alguna reflexión sobre ellos.</p>	20 min	Post-it, bolígrafos y timbre
<p><b>La pared de los deseos:</b>            Antes de finalizar la sesión pediremos que los participantes escriban en un <i>post-it</i> que puedan poner en la pared, con qué sensación se van y qué expectativas tiene.            El facilitador hará una foto y guardará los <i>post-it</i> para usarlos en la dinámica de cierre y evaluación cuando finalice la intervención.</p>	10 min	Post-it, bolígrafos y timbre
<b>TOTAL:</b>	<b>90 min</b>	
<p><b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b>            Presentar y conocer entre sí los participantes.            Generar un clima de confianza.            Conocer las expectativas con respecto al proyecto.</p>		

### 5.3. Elección del tema y diagnóstico

Uno de los momentos claves de todo desarrollo de proyecto es la elección de tema o ideas sobre las que desarrollar el proyecto. A la hora de plantear la selección de la temática buscamos cambiar el modelo tradicional centrado en el orientador, a un modelo centrado en el participante. Una de las condiciones básicas para que un proyecto tenga sentido es que los jóvenes estén convencidos que el tema es algo que quieren o que les interesa, en definitiva, que es un aprendizaje significativo para ellos. Es importante que sean ellos los que planteen y debatan la elección de ideas para así facilitar el trabajo en equipo y la toma de decisiones, teniendo en cuenta que, de esta fase, surgirán los objetivos y que es el eje vertebrador del propio proyecto.

En esta línea, los objetivos perseguidos en esta fase son:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Fomentar la creatividad a la hora de promover ideas para la elección de la temática del proyecto, así como involucrar a cada uno de los participantes con iniciativa y entusiasmo.	<ul style="list-style-type: none"><li>Elegir un tema acorde a los intereses grupales y los objetivos educativos.</li><li>Facilitar un proceso creativo para el conocimiento activo del entorno en la elección del tema.</li><li>Promover la participación de todos los jóvenes fomentando la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en la elección de la temática.</li></ul>

Uno de los aspectos claves es tener presente que la propia elección debe estar relacionada con el contexto al que finalmente se va a aplicar. La elección del tema siempre ha de ir relacionada con los objetivos e intereses del grupo, así como los objetivos curriculares propios de la intervención, utilizando situaciones y problemas de la vida real. La temática debe plantearse como posibles mejoras o cambios que sean capaces de llevarse a cabo, es decir, situaciones cercanas que despierten la idea de satisfacer una necesidad grupal que individualmente no podría ser cubierta. El propio espacio debe favorecer el intercambio de puntos de vista, generando preguntas y dudas, haciendo especial énfasis en estimular competencias básicas como la comunicación, la iniciativa, la creatividad o la escucha activa.

Tanto la creatividad como la iniciativa son competencias con un peso relevante en esta fase. A la hora de facilitar el proceso creativo es clave emplear dinámicas y actividades que permitan establecer relaciones entre las ideas surgidas, así como compartir conocimientos y experiencias previas que sirvan para analizar, reflexionar e identificar lo que el grupo conoce.

Para facilitar la participación y creatividad de todos los componentes del grupo es vital la observación de los orientadores ya que el grupo en ocasiones es muy heterogéneo y no todos los participantes se predisponen igualmente hacia el trabajo grupal.

La figura del orientador es imprescindible en este punto observando el desarrollo del proceso reflexivo y analítico del grupo para definir el tema a través de la formulación de preguntas, la utilización de un lenguaje adecuado y el control de tiempos y sobre todo, el promover la participación de todos los jóvenes fomentando las competencias de comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones a la hora de concretar la temática, así como la iniciativa y creatividad. Todo esto se hará teniendo en cuenta los objetivos de la intervención planteados en los programas, vinculando estos objetivos con el proceso de aprendizaje de una manera inductiva.

En cuanto a las actividades que se proponen en esta fase se pueden dividir en dos grupos:

- Actividades que fomenten el trabajo en equipo y la participación activa en las tareas a desarrollar.
- Actividades dirigidas a potenciar la creatividad e iniciativa dentro del grupo.

IDEAS CLAVE DE LA FASE
<p><b>Identifica las expectativas, necesidades y valores</b> de cada uno de los miembros y alinéalos con el resto del grupo a través del diseño de normas y objetivos compartidos. Esto favorece la pertenencia al grupo.</p>
<p><b>Apóyate en los intereses de los participantes</b> para fomentar el interés y la motivación.</p>
<p><b>Genera un espacio de confianza.</b> Es fundamental para que cada uno de los miembros del grupo pueda encontrar su sitio como individuo sin perder la identidad grupal favoreciendo el aprendizaje cooperativo.</p>



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Elegir un tema acorde a los intereses grupales y los objetivos educativos / Facilitar un proceso creativo para el conocimiento activo del entorno en la elección del tema / Promover la participación de todos los jóvenes fomentando la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en la elección de la temática.			
<b>SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:</b>			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<b>Dinámica de activación:</b> Cada uno de los miembros del grupo escribe dos propuestas de temas que le resulten de interés en un folio. Esta hoja irá pasándose de participante en participante añadiendo cada uno de ellos nuevas ideas hasta haber completado todas las propuestas. Cabe la posibilidad de que un mismo tema sea de interés para varios participantes pero debemos hacer hincapié en elaborar un listado de temas lo más amplio posible.	Grupo	10 min	Folios. Lápices
<b>Dinámica: Panel</b> Todas las ideas surgidas de la dinámica anterior son recogidas en un panel gigante para discutirlas y analizarlas en el mismo grupo. Esta presentación nos permite detallar las ideas de forma sencilla y fácil, establecer relaciones entre ideas... siendo un buen recurso como apoyo para concretar la elección de la temática del proyecto.	Grupo	30 min	Papel continuo

SECCIÓN III: FASES Y OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

FECHA:	HORARIO:		
<b>Dinámica: La película “Nuestro tema de proyecto”</b> Una vez hemos concretado la elección del tema, escribimos el nombre del tema en una cartulina grande a modo de cartel de cine con dibujos o imágenes alusivas... con la idea de motivar al equipo en el desarrollo del proyecto. Este cartel estará visible en el espacio donde se trabaje y desarrolle el proyecto.	Grupo	20 min	Cartulina. PC. Impresora
<b>TOTAL:</b>	<b>90 min</b>		
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Participar activamente en la generación de ideas. Consensuar y decidir el tema concreto que representa a todos los participantes para el desarrollo del proyecto.			

## 5.4. ¿Qué sabemos y qué queremos saber? Objetivos del proyecto

A lo largo de esta fase del proyecto se lleva a cabo una actividad en la que se evaluará tanto las ideas previas que tiene el participante como sus intereses hacia lo que quieren aprender. Es muy importante la comunicación, la confianza entre los participantes, así como la colaboración entre todos los miembros del grupo. De esta fase surge la programación que se va a llevar a cabo a lo largo del proyecto y es necesario que la mayoría de las actividades programadas giren en torno al mismo tema, y sea este el que guíe el aprendizaje durante las siguientes fases.

En cuanto a los objetivos que se persiguen en esta fase son:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Establecer qué sabemos del tema sobre el que versa el proyecto, qué vamos a llevar a cabo y qué queremos saber, es decir, hacia dónde nos queremos dirigir o mejor dicho, qué conocimientos queremos alcanzar a lo largo del mismo y una vez finalice el proyecto.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar la identificación y puesta en valor de los conocimientos previos del grupo sobre el tema.</li><li>• Favorecer el análisis y el desarrollo del tema/proyecto elegido.</li><li>• Fomentar y explicitar la integración de las diferentes formas de aprendizaje dentro del grupo.</li></ul>

Las competencias clave que se trabajan durante esta fase se centran principalmente en el trabajo en equipo y la comunicación puesto que deben, de forma conjunta, poner en común sus conocimientos y decidir qué aprendizajes desean conseguir a lo largo del proyecto. Se trata de fomentar que los participantes sean conscientes de sus conocimientos, comparten sus saberes, los pongan en valor y, en grupo, se marquen una meta que quieran alcanzar.

De esta forma el participante:

- Identifica,
- Toma conciencia,
- Descubre,
- Comparte,
- Pone en valor sus conocimientos y
- Es capaz de establecer objetivos o metas a futuro de forma consensuada.

Los orientadores tienen por objetivo a lo largo de esta fase empoderar a los participantes en cuanto a la identificación de sus conocimientos, fomentando el descubrimiento o autoconocimiento, motivándoles para alcanzar otros mayores, todo ello desde el consenso, el diálogo y la participación. Se trata de que logren identificar en la medida de lo posible, cuáles son sus motivaciones e intereses personales frente al proyecto que han elegido. Por lo tanto, los orientadores debemos ir canalizando sus propuestas, ayudándoles a explicarlas y a plasmarlas ordenadamente.

En cuanto a las actividades que se proponen en esta fase se pueden dividir en dos grupos:

1. Actividades que fomenten en los participantes la exploración y autoexploración de sus conocimientos e intereses, así como la identificación de sus necesidades de forma tal, que puedan detectar qué saben del tema central del proyecto.
2. Actividades en las que vuelquen en un mural todo lo identificado en la actividad anterior y prioricen aquellas que, a nivel grupal, consideran deben ser objeto de trabajo durante el desarrollo del proyecto.

#### IDEAS CLAVE DE LA FASE

**Todos tenemos conocimientos y podemos nutrir al grupo**

con ellos. Fomenta los espacios de reflexión para que los participantes indaguen acerca de qué es lo que saben y qué quieren saber.

**Consensua con el grupo qué conocimientos son prioritarios**

para ellos y por qué. Este ejercicio definirá los objetivos específicos del proyecto a desarrollar.

**En esta fase es importante el trabajo en equipo,** el clima de confianza y la planificación. Utiliza herramientas de sistematización de ideas como mapas conceptuales para recoger la información de todos los participantes. Este tipo de herramientas son muy útiles ya que permite que todos los participantes tengan representadas sus voces y facilita el análisis final y la toma de decisiones.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	Facilitar la identificación y puesta en valor de los conocimientos previos del grupo sobre el tema. Favorecer el análisis y el desarrollo del tema/proyecto elegido. Fomentar y explicitar la integración de las diferentes formas de aprendizaje dentro del grupo.		
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<b>Dinámica de activación:</b> Colocados en círculo, el orientador inicia la dinámica planteando a la persona que está a su izquierda una pregunta relacionada con el tema/proyecto que se va a trabajar. De la respuesta del participante, este mismo deberá lanzar una pregunta relacionada con su respuesta al compañero de al lado y así sucesivamente. Se trata de ir contestando pre-guntas a partir de las respuestas que se vayan generando.	Gran Grupo	15 min	---
<b>Dinámica de brainstorming:</b> Se preparan dos murales que hacen referencia a “Qué sabemos” y “Qué queremos saber” donde los participantes aportan, durante un tiempo previamente establecido, el mayor número de ideas posibles sobre el tema o proyecto seleccionado. Interesa, en primer lugar, la cantidad de ideas; conviene que las aportaciones sean breves, que nadie juzgue ninguna, que se elimine cualquier crítica o autocrítica y que no se produzcan discusiones ni explicaciones.	Gran Grupo	15 min	Papel continuo

FECHA:	HORARIO:		
<b>Dinámica de puesta en común:</b> Cuando se ha terminado el tiempo previsto para la lluvia de ideas, colectivamente o por subgrupos se retoman las aportaciones de una en una y se seleccionan aquellas que se consideren más útiles según los objetivos establecidos en el proyecto. Aportaciones que serán recogidas en post-its y que se irán colocando en el mural correspondiente.	Gran Grupo	30 min	Papel continuo. Post-its
<b>TOTAL:</b>	60 min		
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Presentar y conocer qué conoce cada participante del tema/proyecto. Compartir inquietudes entre los participantes sobre el tema/proyecto. Detectar necesidades en relación al tema/proyecto seleccionado.			

## 5.5. Planificación y desarrollo de ideas

Tras la elección del tema y la aclaración de los objetivos generales del proyecto, esta fase está dedicada a concretar el proceso que llevará a los participantes a alcanzar el objetivo final que se han propuesto.

El objetivo general que se persigue es el de estipular, como grupo y a través del diálogo, los pasos que se van a seguir para alcanzar el objetivo final. Para ello se deberán tener en cuenta todas las variables que surgen en el contexto grupal: el tiempo del que se dispone para realizar el proyecto, los materiales, el número de implicados o el espacio en el que nos movemos.

La importancia de esta fase puede verse a través de sus objetivos específicos. El rol del orientador será de:

- Favorecer el consenso grupal sobre los pasos para alcanzar el objetivo final.
- Facilitar la definición de funciones, temporalización y distribución de tareas.
- Sensibilizar sobre el coste/beneficio ambiental y social los materiales y recursos.
- Concretar con el grupo el proceso de evaluación.

Las competencias claves que se trabajan durante esta fase se centran de nuevo en su mayoría en el trabajo en equipo y la comunicación, a los que se añade el factor de la responsabilidad y la toma de decisiones. Se trata de dar a los participantes la autonomía necesaria para expresar las ideas y tomar las riendas de su propio proyecto, en el que el facilitador solo debe actuar como tal, alejándose del rol del profesional autoritario. Durante esta fase los miembros del grupo:

- Desarrollan su pensamiento crítico.
- Toman conciencia de la realidad que les rodea.
- Comparten sus ideas y llegan a acuerdos.
- Toman las riendas de su propio trabajo.
- Desarrollan su independencia y autonomía, como individuos y como grupo.
- Trabajan en equipo.

El rol del orientador será el de facilitar el proceso de una forma objetiva, ayudando a compartir opiniones y a tomar decisiones razonadas que permitan al grupo realizar el trabajo de forma adecuada, repartiendo las tareas y haciendo un uso responsable de los recursos materiales y temporales.

IDEAS CLAVE DE LA FASE
<p><b>Desarrolla actividades de planificación,</b> te ayudarán a la toma de decisiones grupales y la organización del trabajo diario.</p>
<p><b>Haz un cronograma con los hitos del proyecto</b> y acompáñalo de una distribución de funciones, es decir define quién se encarga de qué (todo el grupo, una persona en concreto o el orientador). Ponlo en lugar visible y revisalo antes de cada sesión, servirá para generar coresponsabilidad.</p>
<p><b>Favorece las decisiones consensuadas basadas en los consejos de voces o asambleas.</b> Este tipo de toma de decisiones favorece la comunicación y la autonomía. No te olvides de analizar los recursos disponibles e introducir la sostenibilidad como variable a tener en cuenta.</p>

En esta fase se incorporan actividades que estén relacionadas de forma directa con los objetivos específicos de la fase. Así tendríamos:

- Actividad para identificar cómo organizar el trabajo.
- Actividad para temporalizar el proceso y la evaluación.
- Actividad para ser conscientes de los recursos materiales que tenemos.

A continuación se detallan ejemplos de estos tipos de actividades que el educador puede llevar al aula:

- ¿Quién manda aquí? Actividad para poner en valor la distinción e importancia de los roles.
- Línea temporal. Confección del calendario y reparto de tareas.
- La lista de la compra. Realizar en grupos una lista de la compra con distintos presupuestos.
- Aplicarlo a nuestro proyecto.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	Favorecer el consenso grupal sobre los pasos para alcanzar el objetivo final / Facilitar la definición de funciones, temporalización y distribución de tareas / Sensibilizar sobre el coste/beneficio ambiental y social de los materiales y recursos / Concretar con el grupo el proceso de evaluación.		
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<p><b>Actividad 1: ¿Quién manda aquí?</b></p> <p>Se divide al grupo general en grupos más pequeños. A cada grupo se le da una actividad y unas reglas que limitan cómo funcionan. Algunos ejemplos son:</p> <p>GRUPO 1: tiene que montar un puzzle pero solo uno puede mover las piezas y todos los demás tienen que participar dándole instrucciones.</p> <p>GRUPO 2: tienen que resolver un acertijo y todos pueden participar por igual.</p> <p>GRUPO 3: tienen que desatar un nudo enorme o resolver un problema pero solo uno puede hacerlo. Los demás se dividirán en dos grupos: los que están en silencio y los que desaniman.</p> <p>Así podemos seguir atribuyendo tareas y reglas de conducta a cada grupo. Al final se debate sobre cómo se desarrollan las actividades dependiendo de la motivación del grupo, cómo se organiza el trabajo y la tarea que hay que desempeñar. El objetivo final es entender que no hay una forma ideal de trabajar y que todo depende de las personas que formen el grupo, la tarea que haya que realizar y cómo se organicen.</p>	3 o +	5 min para las actividades + 15 min para el debate (explicar y debatir)	Acertijos Rompecabezas Juegos similares Anexo 1

FECHA:	HORARIO:		
<b>Actividad 2: Línea temporal</b> Sin asignar los grupos definitivos, pensar cómo organizar la actividad. Escribir en papeles las tareas que hay que realizar para alcanzar el objetivo. Colocar el hilo principal en la pared y marcar el principio y el final de la actividad. Decidir en qué orden hay que realizar las tareas. Decidir cuántos grupos de trabajo va a haber y asignarle a cada uno un hilo de color. Decidir qué tarea hace cada grupo e irla colgando del hilo correspondiente. Poner los resultados por escrito en la plantilla de programación.	Grupos de 3 a 6 pers.	20 min.	Hilos de colores. Papel. Rotuladores Celo. Plantilla de programación
<b>Actividad 3: La lista de la compra</b> Se divide la clase en grupos. A cada grupo se le pide que escoja una tarjeta. Pedir a cada grupo que haga el presupuesto para una fiesta sin pasarse del tope que les ha tocado (5 min). Cada grupo escribe su lista de gastos en un papel y la comparte con el resto de la clase (se puede elegir si decir o no que presupuesto tienen). Darles a todo el grupo un presupuesto bajo-medio y pedirles que se pongan de acuerdo. Tienen que elegir a qué darle a prioridad. Reflexión en grupo: ¿Podemos prescindir de algunas cosas? ¿Hemos escogido algún material solo porque sobraba dinero? ¿Qué tienen otros compañeros que falta en nuestro grupo? Confección de un presupuesto y lista de materiales para nuestro proyecto real.	Grupos de 3 a 6 pers.	20 min.	Tarjetas con cantidades en euro. Anexos 2 Papel A4 (o A3) [1 por grupo]
<b>TOTAL:</b>	1 hora		
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Definir las funciones asegurándonos que todos los miembros entienden lo mismos. Organizar la tarea. Tomar decisiones con respecto a un presupuesto.			

## 5.6. Identificación vocacional

El término identificar según la RAE implica “reconocer si una persona o cosa es la misma que se supone o se busca”, pero también “hacer que dos o más cosas en realidad distintas aparezcan y se consideren una misma”. Es, esta última acepción, la que refleja nuestro trabajo, siendo el objetivo de la fase de identificación vocacional: facilitar que los participantes conozcan sus vocaciones y las integren dentro de su objetivo profesional y personal, unificando en una sola cosa lo que se les da bien y les hace disfrutar con las acciones cotidianas que realizan, es decir la ocupación. A esto se le llama proyecto vital.

Basar las decisiones en la vocación favorece el compromiso con los objetivos y la tarea ya que el cumplimiento de esta nos reporta placer. Está demostrado que cuando realizamos acciones que nos gustan nuestra motivación y rendimiento mejoran. Esta fase, por tanto, es importante para la puesta en marcha del proyecto, ya que cuanto más fuertemente las decisiones (la asignación de roles y tareas, etc.) sean tomadas basándose en la identificación de vocaciones de los participantes, mayor será el grado de motivación compromiso y autonomía. Disfrutar mientras se realiza una tarea hace que demos a esa acción una valencia positiva, generando una memoria afectiva agradable hacia esa experiencia lo que favorece nuestra predisposición a nuevas experiencias y por tanto a nuevos aprendizajes.

Es normal que cuando empezamos a incorporar la identificación dentro del grupo, los facilitadores, educadores u orientadores, noten cambios actitudinales en los participantes. Estos cambios tienen que ver con lo que acabamos de mencionar, muchos jóvenes han tenido experiencias de fracaso en sus vidas académicas, por tanto se enfrentan a cada nuevo aprendizaje con una predisposición negativa. Integrar aquello que se les da bien, que les gusta, es decir su vocación, en el proyecto favorece un cambio de patrón.

El desarrollo de esta fase requiere de tiempo y adaptación a los procesos individuales de cada joven, ya que el nivel de análisis de cada persona es diferente, siendo conveniente en términos de optimización del tiempo, acompañar la intervención grupal con tutorías individuales.

Los objetivos para esta fase son:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p><b>Identificar vocaciones</b> que ayuden a desarrollar la <b>capacidad de tomar decisiones maduras y conscientes</b> relacionadas con su objetivo profesional y personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unificar criterios y reflexionar sobre las vocaciones, tanto en lo profesional como en lo académico y personal.</li> <li>• Facilitar la identificación individual de las vocaciones de cada participante.</li> <li>• Estimular la relación de las vocaciones con las competencias y toma de decisiones.</li> <li>• Integrar las vocaciones en la toma de decisiones consciente dentro del proyecto.</li> </ul>

Las competencias claves de esta fase son:

- Autoconocimiento.
- Comunicación, en su dimensión intrapersonal y emocional.
- Toma de decisiones.

El papel de los orientadores en esta fase es favorecer el desarrollo de los participantes, a través del diseño de actividades que favorezcan la activación de las diferentes áreas del desarrollo vocacional (ROMERO RODRÍGUEZ, 2004) como son:

- Procesos de reflexión acerca de la propia identidad y exploración de sí mismos.
- Fomento de la toma de decisiones.
- Desarrollo de competencias participativas.

Por último es importante recordar que aunque trabajemos con un grupo, los procesos de identificación y transferencia son individuales y por tanto heterogéneos, por lo que el orientador debe atender a la diversidad que existe, asegurándose que todos los participantes son capaces de cumplir los objetivos de la fase. Por ello apoyar el trabajo grupal con tutorías de orientación individualizadas para asegurarnos de la consecución de objetivos es una buena estrategia.

IDEAS CLAVE DE LA FASE
<p><b>Ayuda a los participantes a unificar lo que se les da bien</b> y les gusta con la ocupación. No tengas prisa, es un proceso que necesita tiempo.</p>
<p><b>Complementa el trabajo grupal con tutorías individuales.</b> Esto te permitirá asegurarte de que todos los miembros del grupo cumplen los objetivos de la fase.</p>
<p><b>Diseña actividades que favorezcan el autoconocimiento</b> y la reflexión sobre la propia identidad, la toma de decisiones y la participación.</p>

## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA



A continuación se mostrarán diferentes modelos de fichas didácticas que hemos ido empleando en diversos proyectos llevados a cabo en la Fundación Tomillo.

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
sesión:			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	<p>Conocer las formas distorsionadas de interpretar el significado de los acontecimientos que afectan a su autoconcepto y autoestima y por ende, a su itinerario vital y profesional.</p> <p>Reflexión y clarificación de los propios intereses, valores y metas, así como sobre sus propias competencias y habilidades.</p>		
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:	<p>Primero la ficha de las “trampas de pensamiento” y después la ficha de “aplicación”.</p>		
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<b>Actividad 1:</b> <p><b>1<sup>a</sup> Parte:</b> <i>Dinámica de detección de trampas de pensamiento</i>  Presentamos la ficha de “trampas de pensamiento”. Las leemos y comentamos en grupo. Les explicamos cómo, en ocasiones, nuestro pensamiento nos juega “malas pasadas” y por “errores de interpretación” que todos tenemos, podemos sufrir mucho y deformar la realidad. Se trata de promover una lluvia de ideas de ejemplos y situaciones reales, que nos permitan hacernos conscientes de las mismas.</p> <p><b>2<sup>a</sup> parte:</b> <i>Puesta en práctica</i>  Completar la hoja que les permitirá identificar y reflexionar sus propias “trampas de pensamiento” y generar pensamientos alternativos y adaptativos.</p>	Por parejas  Por parejas	20 min.  20 min.	Anexo 3  Anexo 4

FECHA:	HORARIO:		
<b>Actividad 2:</b> <b>1ª parte:</b> <i>Creando nuestro símbolo</i> Reflexionar y contestar a las preguntas planteadas de forma individual. Esta explicitación busca la representación de una "idea global" en lo que respecta a sus intereses, valores y capacidades. Esto se plasmará en la creación de su propio símbolo.  Por lo tanto, en segundo lugar, diseñarían su propio símbolo, teniendo en cuenta cómo les gustaría ser representados. Se les explica a partir del ejemplo, el símbolo de Australia*.  <b>2ª parte:</b> <i>Puesta en común</i> En la puesta en común del resultado de la actividad anterior, se pretende que el resto de compañeros añadan lo que ellos saben/perciben de la persona que expone teniendo como referente las preguntas que guiaban la construcción del símbolo. Estos "regalos" se plasmarán en un post-it que se irán añadiendo al símbolo inicial de cada uno.	Individuo	30 min	Anexo 5
<b>Actividad 3: Tarjetas vocacionales</b> <b>1ª parte:</b> <i>Indagar en nuestras vocaciones</i> Se da un juego de tarjetas por persona (son 36 tarjetas clasificadas en 5 colores diferentes correspondientes a cinco perfiles profesionales: práctico, emprendedor, investigador, artista y sociable).  Cada persona separa sus tarjetas en 3 grupos: Las que van más contigo. "SI" Las que no sabes si van contigo. "DUDAS" Las que no van contigo para nada. "NO" Dentro del primer grupo, el "SI", identifica las cinco que mejor responden a estas preguntas: ¿Qué acciones muestro a los demás de forma natural?, ¿con qué acciones disfruto más?, ¿qué acciones hago más? Por parejas, por turnos, un compañero "A" escoge 2 tarjetas del compañero "B" para aportarlas a la selección de 5 que acaba de hacer. Una será del montón de tarjetas "SI" y la otra del montón en "DUDAS". A coge de las tarjetas de "B" para el perfil de "B". Y viceversa.	Grupo	20 min	Post-it
	Individuo	50 min	Un espacio con sillas y mesas en las que puedan desplegar las tarjetas para poder trabajar con ellas. Anexo.6

(\*) El canguro y el emú son portadores del símbolo australiano. Se ha dicho que estos animales fueron escogidos para representar a un país en movimiento 'hacia adelante' debido a la creencia común de que no pueden moverse hacia atrás. Su deseo de reformular el pasado (teñido de negro por su trato hacia los aborígenes) y mirar hacia el futuro está representado aquí.

FECHA:	HORARIO:		
Pon todas las tarjetas alargadas "título o perfil" que coinciden en color con las 7 tarjetas elegidas. Anotan sus vocaciones y perfiles en la silueta de su mano que dibujan en un papel, o bien las anotan en esquema, priorizando las más importantes para cada quien. Incluyen las vocaciones que identifican que faltan. Preguntas y debate sobre si están de acuerdo, cómo lo ven, si echan en falta algunas, si ven que en su día a día lo desarrollan o lo pueden hacer más... ¿qué ocurre si haces mucho estas acciones?, ¿Se convierten en talentos?			
<b>2<sup>a</sup> parte: Completa tu puzzle</b> Completan su propio puzzle vocacional volcando las conclusiones de la fase anterior (sus piezas de perfiles profesionales y sus vocaciones). Escriben ejemplos de su vida cotidiana en los que ponen en práctica las vocaciones encontradas.	Individua	30 min.	Anexo 7
<b>3<sup>a</sup> parte: Mi emblema</b> A partir de la ficha de "Tarjetas vocacionales" crear un lema que recoja la esencia de las vocaciones identificadas. Crear un emblema que convierta el lema en una imagen. Inventar un personaje con un nombre propio representado por ese lema y ese emblema. Presentar el personaje al grupo.	Individua	20 min.	Anexo 8
<b>TOTAL:</b>	190 min		
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Presentar y conocer qué conoce cada participante sobre sí mismo y sobre el entorno. Compartir inquietudes y conclusiones entre los participantes. Detectar necesidades en relación a la identificación vocacional.			

## 5.7. Ejecución del proyecto

Esta es la fase en la que el grupo se pone a la tarea de crear “su producto” de manera colectiva. El éxito del proceso y del resultado radica en buena parte en haber hecho un óptimo trabajo previo con el grupo con respecto a los objetivos que nos planteamos en las anteriores fases: contextualizar, motivar, elegir un tema común, marcarnos objetivos, planificar la actuación e identificar las vocaciones y talentos de los integrantes del grupo.

Cada grupo puede estar en un punto y por tanto, presentar unas necesidades diferentes con respecto a aspectos concretos, pero en cualquier caso, el tiempo utilizado en los previos es una inversión fundamental para la fase de ejecución.

El alcance del proyecto tendrá que estar en consonancia con lo detectado en el grupo (con respecto básicamente al nivel competencial y al momento vital del mismo) y conectado con sus intereses.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Construcción o creación del “producto” colectivo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la integración de intereses y talentos en la práctica.</li><li>• Acompañar el desarrollo de la capacidad para tomar decisiones de forma consciente.</li><li>• Desarrollar las competencias personales de: Autoconfianza, Comunicación y Autonomía.</li></ul>

A lo largo de las sesiones de trabajo que nos hayamos propuesto para desarrollar el proyecto surgen las situaciones en las que los participantes van a encarar, desde la práctica, el desarrollo de sus talentos, la resolución de los conflictos que surjan, la gestión del tiempo, etc. En definitiva, nos vamos a conocer más y mejor como individuos y como grupo ya que tomamos decisiones que tienen un impacto real.

Hay que tener en cuenta que, aunque ponemos el énfasis en la riqueza de los aprendizajes que se dan en el proceso, el resultado final del proyecto es un momento importante de la intervención y de la vida del grupo, lleno de expectativas, emociones y descubrimientos. Un momento al que volver para celebrar el triunfo presente y generar la motivación futura.

Las competencias clave a trabajar en esta fase son:

- Autoconfianza: en sus dimensiones de autoconocimiento y autovaloración.
- Comunicación: intra e interpersonal.
- Autonomía.

El orientador en esta fase tiene como cometido:

- **Apoyar la organización** general del grupo: ¿nos dividimos en departamentos?, ¿nos agrupamos por profesiones?, ¿nombramos coordinadores?
- **Proporcionar recursos** y herramientas que permitan desarrollar el trabajo cotidiano: registro de tareas, calendarios comunes y dinamización de asambleas.
- **Favorecer la adquisición** de los conocimientos que el grupo necesita para llevar a cabo el proyecto: talleres especializados, consultas informáticas, testimonio de experiencias similares.
- **Atender a las dificultades** que pueden manifestarse en el grupo a nivel relacional, propone fórmulas para darles respuesta como dinámicas de grupo, mediaciones u otras intervenciones.
- **NUNCA** asumir el mando del proyecto tomando las decisiones o haciendo las tareas en lugar de los participantes.

#### IDEAS CLAVE DE LA FASE

Aunque el énfasis del aprendizaje está en proceso, el resultado final del proyecto es un momento importante de la intervención y de la vida del grupo. **Genera motivación futura**. No lo descuides.

Como orientador **proporciona recursos al grupo** y favorece la adquisición de conocimientos. Atiende a la diversidad individual y a las necesidades que surjan en el grupo.

**NUNCA** asumas el mando del proyecto, las decisiones y el control deben ser del grupo, facilita que esto sea así.

En cuanto a las actividades que se proponen en esta fase se pueden dividir en tres tipos:

- Actividades que pongan en marcha el proyecto: Elección del departamento en base a las vocaciones, competencias e intereses identificados. Elaboración del cronograma.
- Actividades que refuerzen los aprendizajes sobre trabajo grupal y den respuesta a lo que acontece en el grupo: Dinámica para resolución de conflictos. Técnicas para elaborar normas. Estrategias para tomar decisiones.
- Actividades de adquisición de conocimientos necesarios para desarrollar el proyecto: Taller guión. Clase sobre facturas en Ciencias Aplicadas. Sesión en clase de informática para buscar información.

Se pueden llevar a cabo en cualquier momento necesario de la Fase de Ejecución, algunas estarán programadas previamente y otras surgirán de las necesidades que vayan emergiendo en el grupo.

A continuación proponemos una programación concreta perteneciente a la primera y segunda sesión de esta fase.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
<b>PROYECTO:</b> VIDEO TUTORIAL RECETA DE COCINA SALUDABLE			
<b>SESIÓN:</b> PRIMERA			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Dar respuesta a las necesidades detectadas sobre conocimientos técnicos en relación al proyecto seleccionado. Identificar las vocaciones y competencias relacionadas con las profesiones involucradas en el rodaje de un video tutorial.			
<b>SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:</b> Taller Guión. Taller Ambientación Artística. Taller Equipos Audiovisuales.			
Descripción:		Tiempo	Materiales
Tres talleres rotativos de dos horas de duración cada uno impartidos por expertos en la materia. Todos los integrantes del proyecto pasan por los tres talleres a lo largo de una mañana.	3	2 h por taller	2 Ordenadores 2 Proyectores Cámara video Cámara fotos Trípode Claqueta Focos
<b>TOTAL:</b>	6 h		
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Adquirir los conocimientos técnicos necesarios para realizar un video tutorial: construcción guion, ambientación artística y manejo equipo audiovisual. Recoger impresiones, a nivel individual, sobre las tres profesiones implicadas en la realización técnica de un video tutorial.			



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:					
PROYECTO:						
SESIÓN:						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:						
<p>Poner en común las tareas a realizar por cada equipo profesional: guionistas, técnicos audiovisuales, responsables ambientación artística.</p> <p>Poner en común las competencias deseables en los integrantes de cada equipo profesional: guionistas, técnicos audiovisuales, responsables ambientación artística.</p> <p>Elegir individualmente la pertenencia a cada equipo profesional en función de vocaciones y competencias identificadas.</p>						
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:						
Descripción:	Grupos	Tiempo*	Materiales			
<b>Dinámica de activación “Me voy de viaje”:</b> Colocados en círculo, el orientador inicia la dinámica contando una pequeña historia de ambientación sobre un viaje que va a iniciar y al que, como equipaje, solo puede llevarse cosas inmateriales y valiosas: una de su compañero de la derecha y otra de su compañero de la izquierda. Se va pasando el turno hasta que todos han participado. Ej.: “Me voy de viaje y me llevo la energía de Alicia y la capacidad de organizar de Marta”.	Todo el grupo	20 min.	No necesarios			

FECHA:	HORARIO:
<p><b>Panel de Perfiles Profesionales:</b>            Se crea un panel que pueda perdurar en el tiempo (sobre papel continuo o similar) para que acompañe al grupo en toda esta fase y se pueda recurrir a él si es necesario más adelante. En la horizontal colocamos los tres equipos profesionales: guionistas, técnicos audiovisuales, responsables de ambientación artística. Bajo cada columna hacemos dos espacios: Tareas y Competencias. Con la participación de todo el grupo se va confeccionando el cuadro completo en función de lo asimilado en la sesión anterior de Talleres Profesionales.</p> <p>Es recomendable hacer hincapié en que, en la parte de las competencias, se especifique bien aquellas que son relevantes para ejercer esa profesión concreta y no irnos a generalidades de competencias que siempre son apreciadas. Por ejemplo: en Competencias Ambientación artística “que sea cuidadoso con los detalles” y alejarnos del “sociable” o “simpático”.</p>	Todo el grupo 50 min. Papel continuo Rotuladores
<p><b>Carta de Motivación:</b>            Cada participante, individualmente, escribe una carta de motivación en la que expresa qué profesión quiere ejercer en el proyecto y por qué. Reforzar que relacionen lo que aparece en el panel de Perfiles profesionales con sus propias vocaciones e intereses.</p>	Folios Bolígrafos También existe la opción de que escriban en formato digital si tenemos acceso a un ordenador por persona. 20 min.
<b>TOTAL:</b>	90 min
<p><b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b>            Definir las tareas y competencias de cada uno de los departamentos/puesto de trabajo motivando a los participantes a optar por uno.</p>	

(\*) Los tiempos están estimados para un grupo de 12 participantes.

## 5.8. Compartir y celebrar

"Celebrar y compartir" es de gran importancia ya que es el momento en el que los participantes, acompañantes y orientadores compartimos las experiencias vividas durante todo el desarrollo del proyecto.

El objeto de la realización de esta fase es generar un espacio que nos facilite el intercambio de experiencias motivadoras y de éxito para estimular así la creación de nuevos proyectos o actividades dentro de la comunidad.

Los objetivos planteados en esta fase son:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Favorecer un espacio de intercambio de experiencias y proyectos para participar y promover la celebración de cierre de proyecto.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generar motivación para futuros proyectos celebrando la finalización del proyecto.</li><li>• Generar una experiencia de éxito en la práctica de la ciudadanía activa.</li><li>• Comparar el éxito del proyecto celebrado con el de proyectos anteriores.</li></ul>

Durante el desarrollo del trabajo, hemos ido archivando y registrando toda la documentación generada durante el transcurso (actividades, dinámicas, fichas de trabajo y material gráfico) y ahora es el momento de mostrar a la comunidad todo el trabajo desarrollado. Por ello, es muy importante que en esta jornada de celebración estén presentes todos aquellos implicados en la puesta en marcha y desarrollo del proyecto (participantes, comunidades, voluntarios, orientadores, profesionales, etc.) para de este modo destacar y mantener los vínculos profesionales, educativos y sociales, enriquecer el trabajo realizado y estimular las capacidades de los participantes. Todo ello estará enmarcado en una reunión de ambiente no formal y muy distendido donde cada uno de los grupos pueda exponer y comentar el propio trabajo. Esta fase debemos rodearla de celebración y alegría ya que significa que hemos cumplido con los objetivos previstos y hemos satisfecho la necesidad que dio origen a la intervención.

A lo largo de esta fase las competencias trabajadas serán las de comunicación, motivación, trabajo en equipo y proactividad, ya que el hecho de presentar finalmente sus proyectos a otras personas aumenta la motivación de los participantes y trabajo en equipo al ser conscientes que cuentan con un público y una audiencia, dándole autenticidad y realidad al proyecto.

IDEAS CLAVE DE LA FASE
<p><b>Los responsables del éxito son los participantes</b> y por tanto, les corresponde a ellos organizar y elegir la celebración. Esta es una fase más, aunque hayamos acabado la ejecución del proyecto no podemos dejar de fomentar el protagonismo y la participación.</p>
<p><b>Invita a la comunidad</b> (familiares, amigos, vecinos, recursos sociales, financiadores, etc), es un buen momento no sólo de celebrar y dar a conocer el proyecto, sino de compartir el talento y los éxitos de los participantes.</p>
<p>Esta fase es especialmente importante cuando trabajamos con colectivos que no han tenido experiencias de éxito. Favorecer que los jóvenes vivan y celebren sus logros y que estos sean reconocidos por la comunidad, <b>incrementa la seguridad en sí mismo y la disposición al éxito futuro.</b></p>

Las actividades propuestas en esta fase son:

- Actividades relacionadas con la reflexión personal a través de las expectativas y trabajo individual y grupal.
- Actividades dirigidas a estimular el sentimiento de pertenencia al grupo y la sensación de éxito en las tareas desempeñadas.
- Actividades relacionadas con la toma de decisiones. Es el grupo el que ha conseguido los objetivos y por lo tanto, la celebración y los éxitos son de ellos.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	Generar motivación para futuros proyectos celebrando la finalización del proyecto / Generar una experiencia de éxito en la práctica de la ciudadanía activa.		
SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<b>Dinámica de activación:</b> Paseamos por la sala y nos decimos mutuamente "hola" unos a otros de distintas maneras (de modo afectuoso, automático, con risas, con seguridad... con diferentes tonos de voz, imitando a personajes famosos...)	Grupo	10 min	--
<b>Dinámica: Exposición del proyecto</b> Cada uno de los grupos expondrá al resto su proyecto de manera dinámica y activa. Una vez finalizada la exposición, se compartirán impresiones.(**) La duración de la dinámica vendrá determinada por el número de grupos que expongan)	Grupo	**	Proyector, PC
<b>Dinámica: El recordatorio</b> Una vez se han expuesto los proyectos y compartidos los puntos de vista, repartimos una pequeña bolsa a cada uno de los participantes. Esta bolsa contiene varios objetos que han sido empleados a lo largo de las sesiones del proyecto y que tienen una característica concreta que nos sirve para hacer una reflexión personal en primer lugar que posteriormente compartiremos entre todos. Los objetos son: una goma elástica ("para saber que puedo llegar hasta..."), clip ("para recordar que..."), un rotulador permanente ("para no olvidar que...").	Grupal	15 min	Bolsas. Objetos

FECHA:	HORARIO:		
<b>Dinámica final: Pienso y siento</b> Repartimos tarjetas y por un lado escribimos una oración que empiece por "Cómo llegué..." y por el otro lado una que comience por "Cómo me voy...". A continuación, compartimos los sentimientos y pensamientos de ambos lados de las tarjetas.  La sesión acabará con un PowerPoint con fotos tomadas a lo largo de todo el tema/proyecto.	Grupal		Tarjetas Cámara PC Proyector
<b>TOTAL:</b>			
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Preparación y presentación en público del tema/proyecto. Compartir con los compañeros los sentimientos y emociones.			

## 5.9. Fase de evaluación y reflexión

Durante esta fase, tanto los participantes como el orientador reflexionarán acerca de su proceso de aprendizaje, valorarán el desarrollo de los objetivos planteados al inicio del proyecto y propondrán mejoras para futuras experiencias.

El *feedback* se produce en un doble sentido: orientador a participantes, participantes a orientador. Esta fase incluirá el análisis del impacto sobre el entorno que ha tenido el proyecto realizado.

Hay dos aspectos que debemos tener en cuenta durante la fase de evaluación y reflexión:

Por un lado la función formativa de la evaluación, que no es otra que aquella en el que la meta que se persigue es comprender los procesos objeto de análisis, es decir, orientar y evaluar el proceso de cambio y adopción de decisiones. Por otro parte, también debemos tener en cuenta la función acreditativa, que es aquella que establece si se han cumplido o no determinados indicadores que permiten al participante obtener las certificaciones establecidas (MARCHESI y MARTÍN, 2014).

Es importante señalar que los indicadores deberán haber sido planteados previamente, así como ser conocidos y compartidos por todos. Para ello, los participantes deben decidir cuáles serán los aspectos que justificarán si nuestro proyecto ha sido exitoso o necesita ser replanteado. A partir de ellos, podremos establecer cómo ha sido nuestro aprendizaje y proponer cambios. Debemos poner atención en la evaluación continua de los participantes, el proceso de aprendizaje y su formación como personas.

Los objetivos para esta fase son los siguientes:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Conocer el desarrollo del proceso de aprendizaje de los participantes y comprender en profundidad los factores que influyen sobre esta situación para la mejora de la calidad de la enseñanza, en nuestro caso, nuestro proyecto de intervención.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Favorecer la autovaloración y autorregulación individual de las competencias trabajadas durante el proyecto.</li><li>• Desarrollar una valoración grupal sobre el desarrollo e impacto del proyecto educativo.</li><li>• Ofrecer una propuesta de mejora y reflexión sobre alternativas de cambio en futuros proyectos educativos y profesionales.</li></ul>

Para nosotros la evaluación y reflexión es un proceso sistemático y dinámico de reflexión sobre la práctica, enfocada en conocer cómo ha sido el proceso y el producto de nuestro aprendizaje para continuar tomando decisiones. Consideramos, además, que debe ser continua y que su principal función es que nos sirva de diálogo de comprensión entre nosotros y nuestro aprendizaje.

IDEAS CLAVE DE LA FASE
<p><b>La evaluación sirve para detectar nuevas oportunidades,</b> haz que sea positiva. Utiliza para ello fórmulas propias del feedback apreciativo del tipo:</p> <p><i>Me ha gustado mucho...</i></p> <p><i>Me gustaría ver más...</i></p>
<p>No olvides que aunque haya una fase de evaluación final, a lo largo de todo el proceso debemos <b>incorporar evaluaciones intermedias</b> para detectar nuevas claves de éxito y reconducir la actividad si esta se estuviera alejando de los objetivos programados.</p>
<p><b>Evalúa el proceso y el resultado.</b> Trabaja con los participantes en la autoevaluación de su desempeño a lo largo del proceso, es importante que detecten sus talentos y áreas de mejora. Este es un buen momento para que los jóvenes definan compromisos a corto y medio plazo.</p>

Las actividades de esta fase deben consistir en la valoración de lo que hemos aprendido y la construcción de lo que queremos continuar aprendiendo. Es preciso entender que aunque la evaluación final se desarrolla después de la celebración, se van desarrollando actividades durante todo el proceso para favorecer la autoevaluación del participante.



## EJEMPLO DE FICHA DIDÁCTICA

FECHA:	HORARIO:		
PROYECTO:			
SESIÓN:			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Favorecer la autovaloración y autorregulación individual de las competencias trabajadas durante el proyecto / Desarrollar una valoración grupal sobre el desarrollo e impacto del proyecto educativo / Ofrecer una propuesta de mejora y reflexión sobre alternativas de cambio en futuros proyectos educativos.			
<b>SECUENCIACIÓN DE ACTIVIDADES:</b>			
Descripción:	Grupos	Tiempo	Materiales
<b>Cuestionario</b> de autoevaluación sobre competencias e indicadores planteados al inicio del proyecto. Valoración individual de mi aprendizaje personal y profesional.			
<b>Dinámica de evaluación</b> En un primer momento, cada uno de forma individual, reflexiona acerca de su trabajo en el proyecto. Después, compartimos de forma abierta con el grupo grande.			
Alumnos	Técnicos		
¡Felicitó! ¡Reflexionó! ¡Propuso!	¿Qué me ha gustado de nuestro proyecto? ¿Qué he aprendido? ¿Qué haría diferente?		
<b>Dinámica de reflexión</b> En grupo y con las propuestas anteriores, analizamos el impacto de nuestro proyecto, proponemos y ponemos en común futuras líneas de trabajo. Valoramos otras opciones de trabajo.			
<b>TOTAL:</b>			
<b>OBJETIVOS OPERATIVOS:</b> Participación en las actividades planteadas en la sesión / Evaluación individual y grupal en el proceso de E-A / Participación y propuestas de mejora.			

## 6. Consideraciones tras la intervención

Tan importante es el proceso reflexivo y creativo previo a la intervención como lo posterior a esta. Evaluar y cerrar adecuadamente consolida la identidad de grupo a través del intercambio de opiniones, propuestas de mejora y la definición de nuevos retos compartidos.

Es importante tener en cuenta que el desarrollo de un proceso de ABP requiere mucha intensidad e implicación por todas las partes y podemos llegar a las fases finales con poca energía. Aunque esto es normal, no debemos olvidar que el trabajo de equipo tras la intervención forma parte de esta metodología, y su ausencia puede perjudicar de forma significativa los siguientes proyectos que vayamos a llevar a cabo.

Las recomendaciones que a continuación sugerimos, no son más que la puesta en práctica dentro del equipo de aquello que trasmitimos a los grupos con los que trabajamos. Llevar a cabo este ejercicio de reflexión no solo aporta valor por la información extraída, sino que nos permite empatizar con la experiencia de los participantes. Por ello:

- Genera un espacio de evaluación compartida: Ya hemos hablado de la importancia de la evaluación, no solo en términos de resultado sino en términos de proceso. Recomendamos la evaluación 360°, es decir evaluar todos los aspectos que han incidido en el desarrollo del proyecto, entre ellos nosotros mismos. Este es un ejercicio de honestidad y valentía pero sumamente importante, ya que no solo sirve para recontextualizar nuestra intervención y detectar áreas de mejora, sino también, para felicitarnos por el trabajo. El *feedback* apreciativo es una buena herramienta.
- Celebra los logros del equipo, de los participantes y los tuyos propios. Si creemos que las experiencias de éxito y el sentimiento de autoeficacia es esencial para el desarrollo de los jóvenes, ¿por qué no pensamos que es igual de importante para nuestro equipo de trabajo? Sentirnos valorados por nuestros compañeros y por nosotros mismos, y apreciar el resultado de nuestra intervención favorece el clima grupal y la motivación.
- Construye el sueño futuro. Hemos cerrado un proceso y celebrado sus éxitos, y a lo largo del proyecto hemos aprendido, detectado necesidades y diseñando estrategias de mejora. Vuelca todo el aprendizaje de la práctica en una matriz que sirva para definir la intervención futura. No tengas miedo de desechar, reformar e innovar, en una sociedad multifactorial y en permanente transformación y con jóvenes en edades en las que el cambio es su constante, la adaptación es necesaria.
- Comprométete con el proyecto. Reflexiona ¿Qué necesitamos como equipo para lograr nuestro objetivo?, ¿Qué puedo aportar como profesional al del equipo?, ¿Existe algún área de mejora en el que pueda trabajar? Comparte tus reflexiones en una declaración, el compromiso es más fuerte si es compartido con tu comunidad, en este caso tus compañeros.



# SECCIÓN IV

## Ejemplos de la práctica





## 7. Ejemplos de la práctica

*"Largo es el camino de la enseñanza por medio de teorías;  
breve y eficaz por medio de ejemplos."*  
Séneca

Aristóteles dijo "lo que tenemos que aprender lo aprendemos haciendo", y esta ha sido nuestra máxima. Desde el inicio de nuestra andadura, el equipo de **Orientación Vocacional** ha apostado por la práctica como canal de aprendizaje, *learning by doing* como metodología dentro de los grupos con los que trabajamos, pero también como brújula para nuestro trabajo profesional.

La práctica profesional sin una reflexión previa y un paradigma que los sostenga se vuelve difusa perdiendo en ocasiones el objetivo de aquello que se quería conseguir. En este sentido es importante definir el objetivo general que queremos conseguir con nuestra intervención (¿para qué estamos haciendo lo que hacemos?, ¿cuál es nuestro propósito? tiene mucho que ver con nuestra misión como entidad, como equipo de trabajo y como profesionales), los objetivos específicos de nuestros proyectos, que es la hoja de ruta que voy a seguir para conseguir mi objetivo general (qué voy a hacer para conseguir lo que quiero conseguir). Estos objetivos deben ser medibles, esto nos permite a lo largo del proceso ver en qué medida me acerco o alejo de mi objetivo último, y por tanto, introducir mejoras o cambios pertinentes. Por último las actividades definen cómo voy a conseguir los objetivos específicos.

Partiendo de la misión que tiene la **Fundación Tomillo**, como equipo hemos consensuado cuál es nuestro objetivo general y los objetivos específicos, siendo uno de ellos la cooperación y construcción conjunta dentro del equipo y con otros dispositivos.

**Orientación Vocacional** no tiene un ámbito de actuación delimitado, trabajamos procesos, somos una metodología por tanto trasversal transferible a otros servicios y proyectos definidos. Nuestra propuesta es trabajar la toma de decisiones consciente en los jóvenes para definir su objetivo personal y profesional, el cómo y dónde dependerá de la necesidad detectada.

Desde **Orientación Vocacional** hemos aportado nuestra mirada, nuestra forma de hacer, pero la definición de los objetivos específicos de la intervención, el diseño de las actividades

y la implementación de estas se ha llevado a cabo de manera colaborativa con los diferentes servicios. Una de las claves es que el aprendizaje sea significativo para el joven, es decir sea interesante, motivador, por tanto conocer al joven y su contexto es de suma importancia y nadie mejor que sus modelos educativos referenciales en este sentido.

El resultado de este trabajo colaborativo no sólo enriquece el proceso ofreciendo al joven solidez y coherencia en la intervención, también impulsa el crecimiento y desarrollo profesional de los miembros y del modelo de **Orientación Vocacional**.

A continuación presentamos **4 ejemplos prácticos**, llevados a cabo en 4 servicios diferentes cuyo denominador común es el **trabajo con jóvenes y el compromiso de sus equipos**, con la intención de que desde la práctica algunos de estos caminos puedan inspirar nuevas rutas.

#### **Ejemplos de la práctica:**

**7.1. Proyecto de Dimensión Vocacional:** un ejemplo de la integración curricular en educación reglada.

**7.2. Proyecto Plano a Plano:** elige tu película un ejemplo práctico para la competencia digital y creatividad.

**7.3. Proyecto CIMTO:** un ejemplo práctico para la competencia en autonomía.

**7.4. Proyecto Access:** un ejemplo práctico para la competencia en lengua extranjera.

## 7.1. Proyecto de Dimensión Vocacional: un ejemplo de la integración curricular en educación reglada

*"Una buena decisión cambia tu vida,  
hazlo con conciencia"*  
Anónimo

**Dimensión Vocacional** nace como respuesta a la necesidad detectada en los jóvenes alumnos de secundaria y formación profesional de reforzar el proceso de toma de decisiones a la hora de construir su propio proyecto formativo y profesional. Parte del convencimiento de que las elecciones/decisiones deben realizarse de forma consciente e informada, desde el conocimiento de uno mismo y del entorno académico y laboral y apoyándose fundamentalmente en la identificación de las vocaciones, los intereses, los talentos, las competencias de cada quien, poniéndolas en valor y teniendo oportunidades para desarrollarlas de forma experiencial y práctica. Es por esto último que Dimensión Vocacional se articula en torno a la metodología de proyectos, espacio que permite y facilita la experimentación real de estos descubrimientos y la retroalimentación constante de la autoconfianza.

Es vital el trabajo coordinado con los equipos docentes para que la intervención se convierta en una experiencia de aprendizaje significativo, estrechamente relacionado con las competencias técnicas/curriculares de cada curso escolar y con los hitos que en cada cual acontecen (elegir asignaturas optativas, elegir especialidad profesional, iniciarse en el mercado laboral...)

Los objetivos que se plantean en la intervención son:

- Favorecer la identificación de vocaciones, intereses, talentos y competencias personales.
- Desarrollar la autoconfianza, comunicación y autonomía.
- Conocer los recursos formativos y laborales del entorno.
- Promover la integración de las vocaciones y competencias en la elaboración del itinerario formativo y profesional.

En cuanto a los contenidos se pueden estructurar de la siguiente forma:



#### ORIENTACIÓN VOCACIONAL:

- ▶ Información de los diferentes itinerarios formativos y profesionales.
- ▶ Ampliación de perspectivas: vocaciones vs profesiones.
- ▶ Integración de competencias y vocaciones en la construcción del proyecto formativo y profesional.

#### AUTONOMÍA:

- ▶ Aprender a aprender.

#### COMUNICACIÓN:

- ▶ Interpersonal: asertividad, empatía, trabajo en equipo, resolución de conflictos..
- ▶ Intrapersonal: reflexión, autoanálisis, pensamiento crítico.

#### AUTOCONFIANZA: autoconocimiento y autovaloración.

- ▶ Capacidad de introspección: autoanálisis y reflexión personal.
- ▶ Identificación y valoración de habilidades, intereses, talentos y vocaciones personales.
- ▶ Descubrimiento de recursos personales y grupales para el desarrollo personal y social.

La intervención se estructura en torno a un proyecto del grupo de clase: a lo largo del curso escolar y en su horario lectivo creamos una empresa cuyo objetivo es desarrollar un evento para la comunidad educativa.

Uno de los proyectos llevados a cabo con el alumnado de 1º de Formación Profesional Básica de Hostelería fue diseñar y llevar a cabo el acto de graduación de sus compañeros de 2º curso que finalizan etapa en el centro. Todo el equipo docente de 1º se implicó en el proyecto, aportando desde los módulos que impartían, elementos necesarios para el desarrollo del proyecto.

Las fases de trabajo fueron las siguientes:

#### Fase 1. Creación de la empresa: reto colectivo.

Se presenta el reto: cuál es el evento, fechas, recursos disponibles...todos los datos que el equipo ofrece "cerrados" a los alumnos. A partir de aquí ellos "fundan" su propia empresa: eligen un nombre, un eslogan, un logo...y elaboran el plan de trabajo para alcanzar el objetivo propuesto partiendo de los conocimientos del grupo y buscando la información en aquellos aspectos que aún no conocen.

#### Fase 2. Explorando las vocaciones y el talento: identifico lo que me gusta.

A través de dinámicas y actividades, los jóvenes identifican y descubren cuáles son sus intereses, qué se les da mejor hacer, qué les produce satisfacción a ellos y a su entorno...todo esto revertirá directamente en la siguiente fase. Ponemos el énfasis en lo relacionado con el "hacer" como la forma más efectiva para que el autoconocimiento sea real, no se quede en palabras que no comprometen, suscite acción.

### Fase 3. Proceso de Selección: elijo mi lugar.

En este momento se definen los tres departamentos necesarios para desarrollar el trabajo:

- Departamento de Producción y Logística.
- Departamento de Comunicación y Marketing.
- Departamento de Administración y Finanzas.

Para elegir a qué departamento quiere pertenecer cada alumno, elaboramos grupalmente el perfil de cada uno de ellos: tareas a desarrollar y competencias más importantes de sus integrantes. A partir de aquí y partiendo de la anterior exploración personal cada alumno se presenta al puesto que desea. Aprovechamos para iniciarnos en el uso de herramientas de búsqueda de empleo (CV, carta de motivación) como instrumentos para presentarnos a un proceso de selección que consiste en una entrevista individual y una entrevista grupal (previamente preparada en clase por el equipo de orientadores).

### Fase 4. Organizando el evento: trabajando desde la realidad.

En este momento arranca la actividad de campo de nuestro proyecto que culminará con el evento de graduación. Nuestra empresa comienza a trabajar por departamentos y los jóvenes asumen sus funciones: acondicionar los espacios, confeccionar lista de asistentes, preparar el catering, hacer las invitaciones... Es el momento de poner a prueba nuestras competencias y continuar aprendiendo desde la práctica real. Las jornadas de trabajo se van alternando con sesiones de dinámicas dedicadas a analizar y desarrollar las competencias personales que se van poniendo en juego con las situaciones que surgen en el día a día: dificultades para llegar a consenso, conflictos en el trabajo en equipo, gestión del tiempo, problemas en la comunicación...

### Fase 5. Evaluación: espacio de reflexión y desarrollo.

Es imprescindible reflexionar sobre el proceso de aprendizaje como un instrumento esencial en el autoconocimiento. El producto del proyecto (el evento final) se convierte en un espacio inmejorable al que volver para el análisis crítico y la valoración de logros. Aunque es un momento especialmente significativo en el final del proceso, se dedican momentos a lo largo del mismo para evaluar individual y colectivamente, de forma compartida y transparente. Empleamos herramientas de evaluación que les permitan ir desarrollando estrategias para la autoreflexión y la autovaloración, el pensamiento crítico, la comunicación de ideas y criterios, la asunción de críticas...tales como: asambleas, autoregistros... Cada uno recibe un "informe" individual que recoge todo esto como si fuera su informe de desempeño de una empresa.

### Fase 6. Compartir y celebrar:

¿Qué mejor forma tenemos de finalizar un proyecto que celebrar los resultados? Este es el momento de compartir con la comunidad la experiencia y los aprendizajes alcanzados,

poniendo el énfasis en los logros y en la valoración del trabajo. En este caso el grupo organizó una pequeña fiesta en el aula: prepararon un desayuno, se vieron las fotos que se habían hecho durante todo el proceso, se compartieron anécdotas...

#### Fase 7. Continuamos....:

Muchas veces cuando celebramos algo parece que todo termina, en este caso después de la celebración planteamos diferentes vías para continuar con el proceso de desarrollo profesional de los alumnos. Por un lado a través de tutorías individualizadas definiremos el plan de acción profesional y estableceremos objetivos. Por otra parte, se planteará la posibilidad de acudir al servicio de orientación sociolaboral de la Fundación Tomillo.



## 7.2. Proyecto “Plano a plano: elige tu película” un ejemplo práctico para la competencia digital y creatividad

*“La tecnología, como parte de la cultura,  
debe estar necesariamente en la escuela”*

Anónimo

El proyecto **Plano a Plano** se desarrolló en un centro de Atención a la Infancia, con jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y 19 años, con el objetivo de potenciar la toma de decisiones con respecto a sus itinerarios profesionales. En este caso elegimos el cine y la tecnología como vehículos del aprendizaje, basándonos en los intereses y motivaciones del grupo así como en la necesidad de crear pautas educativas y de seguridad en el uso de las tecnologías de la información por parte de estos jóvenes.

### ¿Por qué el cine como herramienta educativa?

El cine puede actuar como instrumento educativo debido a:

- Promover el diálogo entre los jóvenes para que puedan expresar sus sentimientos, emociones, vivencias y opiniones de una manera más sencilla y clara, basándose en el lenguaje visual favoreciendo un clima de confianza y cercanía entre ellos, propiciando además el trabajo colaborativo.
- Su capacidad de formar e informar de forma distendida y lúdica, incrementando su interés y participación.
- Ayuda a los alumnos a la resolución de conflictos y la toma de decisiones.
- Hace de espejo de la sociedad, de sus estereotipos y tópicos, permitiendo al joven analizar las diferentes realidades y sus relaciones alejándose de posturas absolutas. El joven puede definir su posición en la sociedad.
- Favorece el desarrollo de modelos tanto referidos a valores e ideologías, como a las pautas actitudinales, muy importantes para el ámbito educativo, pues es imprescindible dotar a los alumnos de un sentido crítico a la par que selectivo, para que puedan desarrollar su pensamiento propio y elegir por sí mismos.
- Como instrumento técnico de trabajo es decir, que sirva como elemento de desarrollo de la competencia digital favoreciendo el uso responsable de las tecnologías y redes sociales.

- Favorece la alfabetización mediática como instrumento para potenciar una educación en valores que desarrolle una actitud crítica en los jóvenes en torno a la información que reciben a través de los medios, que les permita concebir una escala de valores personal y útil para enfrentarse a la sociedad en el futuro.

## ¿Cómo se planificó la intervención?

Los participantes crearon una productora audiovisual ficticia dividida en 4 departamentos: operadores de cámara y sonido, interpretación, guión y producción. El cine social contempla tanto la posibilidad de hacer un cortometraje, videoclip o un video-documental, por lo que la elección de uno u otro así como a temática de la pieza dependerá de los intereses de los participantes, el objetivo de los educadores y el tiempo y recursos disponibles.

La posibilidad de que la toma de decisiones pueda ser totalmente participativa conlleva dos presupuestos fundamentales que hay que tener en cuenta antes de optar por esta fórmula: un alto grado de motivación, compromiso y madurez por parte de los participantes, y por parte de los educadores priorizar el objetivo de la intervención en el proceso de toma de decisiones y trabajo en equipo y no en el resultado.

Desde el equipo de **Orientación Vocacional** habíamos tenido una experiencia previa basada en la **metodología de acción participativa** (Proyecto Video Participativo) por lo que conocíamos las dificultades que nos podíamos encontrar. Teniendo en cuenta el grado de autonomía del grupo, la limitación de recursos como el tiempo y sobre todo, la necesidad de generar una experiencia de éxito en los participantes para motivarles en procesos posteriores para la inserción, optamos por una propuesta de intervención semidirigida.

## El proyecto paso a paso

El proyecto se ha llevado a cabo de la siguiente manera:

**Paso 1. Creando identidad:** Se desarrollaron una serie de dinámicas de cohesión grupal y creatividad para conseguir crear un espacio de confianza en el que facilitar la elección y creación del nombre y logotipo para la productora. Esto facilita la identidad de grupo.

**Paso 2. Exploración Vocacional:** El paso dos combinó autoconocimiento y primera aproximación al conocimiento de la realidad laboral. Iniciamos esta fase con dinámicas de exploración vocacional y descubrimiento de talentos y competencias personales, para posteriormente reflexionar sobre cómo podrían desarrollar esas competencias en un entorno laboral, es decir identificación de la ocupación deseada.

**Paso 3. Herramientas de búsqueda:** Cada participante presentará su candidatura al departamento de su interés en base a sus habilidades e intereses, y ya con mayor conocimiento de la realidad laboral. Para ello se introducirán las herramientas básicas de la búsqueda de empleo: currículum y carta de presentación y video-currículum. Este último nos servirá para

analizar en entrevistas la comunicación no verbal y para verbal. El proceso de selección se hará en base a un *role playing* de entrevista de trabajo.

**Paso 4. Nuestra peli:** Una vez distribuidos los cargos en la productora, han comenzado a aprender las funciones propias de cada departamento:

- Técnica audiovisual: manejo de las funciones de la cámara (apertura diafragma, velocidad, iso, balance de blancos...), tipos de planos, preparación de set para entrevistas, movimientos de cámara...
- Investigación y documentación para la elaboración del guion. Cómo hacer entrevistas, búsqueda de artículo relacionados con el tema, selección de fuentes de información.
- Interpretación (trabajo vocal, gestual y construcción emocional del personaje) y dirección artística (decorados, maquillaje y peluquería).
- Producción de los contenidos y comunicación de la productora.

**Paso 5. Evaluación:** Este paso es de suma importancia, ya que el grupo realiza la evaluación del proceso del aprendizaje tanto grupal como individual así como la propuesta de mejora.



**Paso 6. Compartir y celebrar:** Una vez acabada la pieza audiovisual es importante compartir y celebrar con la comunidad su experiencia y creación. Para ello se creó un ciclo de cine "Voces del Barrio" que tuvo lugar en el Matadero de Madrid, varios grupos de jóvenes que habían trabajado con una metodología semejante pudieron compartir su trabajo y experiencia.



## 7.3. Proyecto Access, un ejemplo práctico para la competencia en lengua extranjera

*"Posee sólo lo que puedas llevar contigo,  
conoce idiomas, conoce países, conoce gente.*

*Haz de tu memoria tu bolsa de viaje".*

Aleksandr Solzhenitsyn

Este proyecto se presenta como un ejemplo del trabajo de la **Orientación Vocacional** con la competencia en lengua extranjera.

El proyecto Access es un proyecto de micro becas para el aprendizaje de inglés que se desarrolla en distintos países del mundo con el patrocinio de la Embajada de EE.UU. Desde su creación en el año 2004, ha pasado por 85 países, siendo este año el primero que se desarrolla en España.

El objetivo del programa es proporcionar formación en lengua inglesa durante dos años a un grupo de alumnos con buen rendimiento académico que, por la situación económica de su familia, no puedan costearse clases extraescolares.

En Fundación Tomillo trabajamos con un grupo de 22 estudiantes de segundo de la E.S.O. que están escolarizados en diferentes institutos de la zona. Los estudiantes reciben cinco horas de clase a la semana, participan en actividades extraescolares como salidas al cine y a exposiciones, y asisten a un campamento de verano. Además, se atiende a las familias de los estudiantes y se programan actividades para padres y familiares.

El nivel de inglés de los estudiantes al comenzar el programa era irregular, variando desde A1 hasta B1. Por ello, surgió la necesidad de un proyecto que permitiese a cada estudiante mejorar el nivel de inglés a su ritmo y que nos permitiese trabajar de forma transversal la orientación vocacional y la educación en valores.

El programa tiene una duración total de dos años, ya que una duración menor no permitiría que hubiese un progreso real en el nivel de inglés. Por una parte, esto nos permite hacer proyectos más largos. Sin embargo, por otra parte, tenemos la limitación de tener que hacer todas las actividades en inglés y de trabajar en un contexto extraescolar, con todo lo que ello conlleva (que los alumnos lleguen cansados por clases, exámenes, etc.).

### 7.3.1. Los superhéroes de Access

El primer año del programa decidimos dedicarlo a un proyecto de creación de cómics.

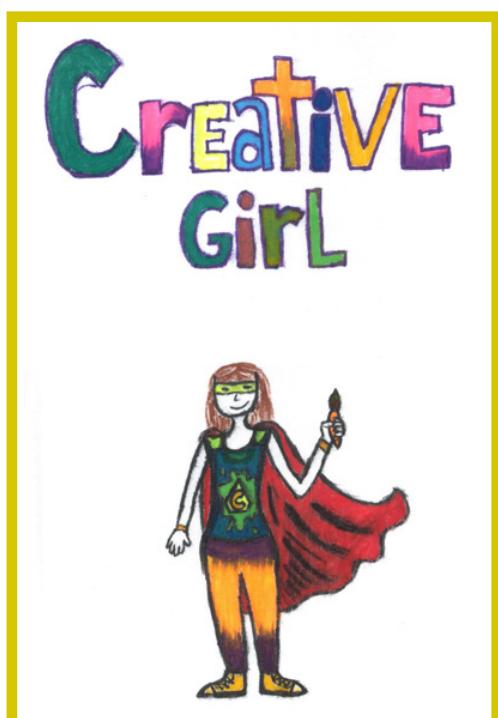
Este proyecto a su vez está dividido en tres fases, una por trimestre. A pesar de ser un proyecto anual, no se dedican todas las horas lectivas a este en exclusiva. Cada trimestre se dividen las horas de clase entre el proyecto y otras actividades centradas en la mejora de la competencia lingüística y cultural del alumnado.

Al tratarse de estudiantes de segundo de la E.S.O. las fases del proyecto se han distinguido por el nivel de autonomía que ha tenido el alumnado. A continuación se presentan cada una de las fases del proyecto con sus rasgos y actividades más distintivas:



#### Paso 1. La creación de nuestro superhéroe: identificación de vocaciones

El primer trimestre contamos con tan solo dos meses de clase. Al ser la primera fase, fue una **fase dirigida**, en la que los estudiantes iban realizando las tareas que se les asignaba.



El objetivo de esta fase era el de **formar una identidad grupal y trabajar las vocaciones**.

Se escogió trabajar la orientación vocacional con el grupo para que empezasen a identificar sus vocaciones, ya que están en una edad en la que deben comenzar a tomar decisiones sobre su itinerario formativo.

Quisimos sin embargo, abordar el tema de forma indirecta. Es por esto, que se utilizó la **figura del superhéroe**.

Cada estudiante, mediante una actividad con tarjetas (**ANEXO 6**) escogía cinco actividades o competencias con las que se identificaba. Por ejemplo: escuchar, ayudar a los demás, organizar, realizar actividades creativas...

A partir de estas competencias, les pedimos que creasen su superhéroe. Cada alumno debió convertir las competencias en superpoderes. Así, los estudiantes que eran buenos escuchando inventaron superpoderes como superaudición; los que ayudaban a los demás tenían poderes curativos y podían leer mentes, etc. Además, podían añadir sus propios poderes: volar, supervelocidad...

Durante este trimestre se realizó además una salida de fin de semana que permitió que se formase la identidad grupal mientras los alumnos exploraban su identidad individual.

### **Paso 2. La misión de nuestro superhéroe: servicio a la comunidad**

La segunda parte del proyecto fue una **fase semi dirigida**. El objetivo final era que los alumnos, dividido en grupos de entre 4 y 5 estudiantes, **realizasen un proyecto que ayudase a la comunidad**.

Para la realización de estos mini-proyectos, en primer lugar hicimos una puesta en común de posibles problemas y soluciones que había en nuestro barrio (o en la sociedad en general). A partir de ahí comenzaron a salir ideas generales sobre posibles proyectos, que las profesoras enmarcamos en cinco ámbitos: sanitario, medioambiental, social, artístico y musical.

Después de la primera lluvia de ideas les pedimos a los chicos que escribiesen en un papel en qué ámbito les gustaría trabajar. Debían escribir tres opciones en orden de prioridad. Con estas preferencias se formaron los grupos y fue entonces cuando cada grupo decidió su proyecto concreto y realizó una propuesta completando una plantilla de planificación (**ANEXO 1**).

Dentro de la planificación tenían que especificar qué iban a hacer cada día, qué materiales iban a necesitar, qué pasos iban a seguir, qué papel iba a desempeñar cada miembro del grupo, etc. En este proceso cada grupo contó con la ayuda de un tutor nativo voluntario que les orientó y ayudó a organizarse.

Además de la planificación general, cada día los estudiantes tuvieron que llenar una programación diaria. Esta plantilla no era evaluable. Su finalidad era que el grupo pudiese ajustar sus expectativas con la realidad, ya que debían entender que a medida que avanza el proyecto es inevitable realizar algunos cambios.

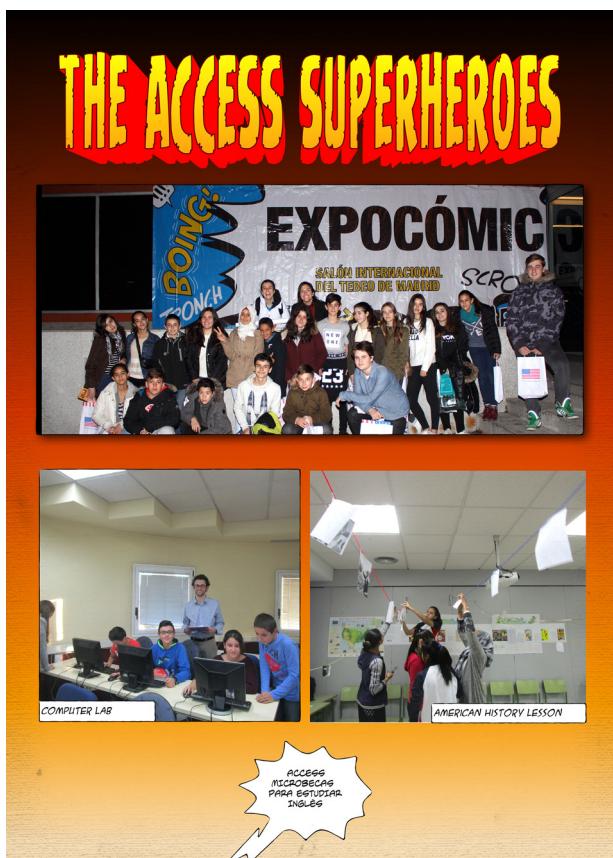
Se trabajó en cinco proyectos: componer una canción contra el *bullying*, hacer una campaña de donación de sangre, plantar un huerto urbano, realizar manualidades y bisutería con elementos reciclados y un proyecto de escritura creativa centrado en problemas sociales.

Al final del cuatrimestre se invitó a las familias y a los voluntarios, y los estudiantes realizaron presentaciones, enseñando el producto final, lo cual les ayudó a reflexionar sobre el proyecto y sobre lo que habían aprendido.

### **Paso 3. La creación de nuestro cómic: momento para compartir con la comunidad**

Como cierre del proyecto quisimos buscar un mini-proyecto que al mismo tiempo recopilase y ampliase lo trabajado hasta el momento. Es por eso que el tercer trimestre se dedicó a la creación de un cómic.

Aprovechamos los mismos grupos del segundo trimestre y, en las horas dedicadas a proyecto, les fuimos asignando pequeñas tareas para que completasen el diseño de un cómic.



**Al final de esta fase los alumnos habían realizado:**

la portada del cómic,  
dos páginas de historieta,  
dos páginas de personajes  
y dos páginas explicando la historia.

Se eligieron estos elementos para trabajar distintas competencias: **la toma de decisión en grupo** (eliendo el tema del cómic), **el trabajo en equipo, la organización de las tareas, la reflexión sobre el trabajo y sobre el proyecto** en general, además, por supuesto, del trabajo de la **competencia en lengua extranjera**.

Además de la realización del cómic, se les proporcionó a los estudiantes la oportunidad de entrar en contacto con el mundo laboral y tener una experiencia más práctica asistiendo a dos ponencias: una sobre cómo hacer presentaciones en público y otra sobre cómo publicitar un evento e invitar a las personas involucradas a participar en él.

Al final de este trimestre los alumnos presentaron ante los padres, familiares, voluntarios y personas de la comunidad su trabajo.

### 7.3.2. La integración de la competencia en lengua extranjera

Uno de los aspectos más positivos del proyecto ha sido el trabajo de la competencia en lengua extranjera de una forma diferente e interesante para los participantes.

El proyecto nos ha servido de pretexto para trabajar a lo largo del año una serie de contenidos lingüísticos y culturales, ya que el aprendizaje de una lengua no se puede concebir desvinculado de una cultura viva.

Para organizar las clases nos propusimos desde un principio seguir el siguiente horario orientativo, que también se les facilitó a los estudiantes:

#### OUR SCHEDULE

5.00 - 5.10	Sharing time! Every week a new assignment
5.10 - 5.45	Theory
5.45 - 6.00	Cultural time (Geography and history)
6.00 - 6.10	Break ☺
6.10 - 7.15	Project
7.15 - 7.30	Assembly and self-assessment

En la parte de teoría se combinan contenidos lingüísticos y culturales. Cada día, el tema de gramática o vocabulario que se presenta en la primera parte de la clase es el que se continúa practicando durante el tiempo dedicado a proyecto.

Así, por ejemplo, el primer trimestre trabajamos estos contenidos:

FIRST QUARTER		
TITLE	<b>We design a superhero</b>	
<b>General contents</b>	Self-discovery of our identity and creation of group identity	
	THEORY	PROJECT
	physical description	What does your superhero look like?
	emotional description	What is your superhero like? Are you brave? Shy? Generous?
	stereotypes	How are superheroes in movies and how are they in real life?
	family and origins	Create the past story and origins of your superhero
	likes and dislikes	What does your superhero do during his/her free time
	fears and motivations	Everyone is scared of something. Even superheroes. What's your superhero's kryptonite?
	skills	What are your skills and talents? What are your superpowers?
FINAL OUTCOME	<b>Our superhero profile</b>	
<b>Other contents</b>	Holidays and special days	Halloween - 31 October Thanksgiving - 26 November – Presentations Universal Declaration of Human Rights - 10 December Expocómico 2015: 11,12,13 December Christmas/end of quarter Party - 17 December
	Miniproject	Multiple Intelligences Geography and American Culture

### 7.3.3. La evaluación del proyecto

Para evaluar el curso en su totalidad se tuvieron en cuenta los siguientes criterios generales:

■ **Asistencia: 10%**

■ **Archivador (organización, limpieza, etc.): 15%**

El portfolio se evalúa con una rúbrica que tienen los estudiantes desde el principio.

La nota del portfolio es sobre 10:

de 0 a 3: organización del archivador

de 0 a 3: presentación y limpieza

de 0 a 3: creatividad e iniciativa

0 o 1: ¿está completo?

■ **Participación en clase: 25%.** Para poner la nota de participación se tiene en cuenta las veces que se levanta la mano en clase, la iniciativa del alumno, con cuántos compañeros distintos hacer las actividades en grupo, etc.

■ **Depósito de gramática: 25%.** Para que un ejercicio se considere como completado, el estudiante tiene que hacer al ejercicio y también, después de recibir las correcciones, volver a enseñárselo al profesor con los cambios que haya hecho.

■ **Proyecto y su presentación: 25%**



## 7.4. Proyecto CIMTO, un ejemplo práctico para la competencia en autonomía

*"La gente suele decir que tal o cual persona no se ha encontrado todavía a sí mismo. Pero la autonomía no es algo que uno encuentra, es algo que uno crea."*  
Thomas Szasz

*"Enseñar exige respeto a la autonomía del ser del educando"*  
Paulo Freire

El Proyecto de CIMTO nace con la finalidad de **favorecer la integración socioeducativa y cultural de menores que se encuentran bajo Medida de Protección** por parte del Instituto Madrileño del Menor y la Familia (Consejería de Asuntos Sociales), acogidos en Centros Residenciales de la Comunidad de Madrid.

El programa estaba dirigido inicialmente, de manera exclusiva, a menores extranjeros no acompañados. En la actualidad y desde los últimos años atiende a menores, con edades comprendidas entre los 15 y 18 años, que requieren una medida protectora en acogimiento residencial.

El objetivo de la intervención es conseguir que los adolescentes, próximos a alcanzar la mayoría de edad, desarrollem actividades socioeducativas dirigidas a reforzar la adquisición de estrategias, habilidades y competencias prelaborales y de autonomía personal.

En el Proyecto CIMTO, además de reforzar competencias básicas, incluye dos **Talleres Prelabores** que van dirigidos a la adquisición de habilidades socio-laborales y competencias en Hostelería:

- Taller Pre laboral de Hostelería-Cocina.
- Taller Prelaboral de Hostelería-Restaurante y Bar.

El modelo de intervención en este programa tiene una frecuencia de 3 sesiones a la semana en horario de tarde con el fin de posibilitar a los jóvenes optar a otro tipo de formaciones. La colaboración con los educadores referentes del programa permite ajustar los objetivos a las necesidades e intereses de los jóvenes, lo que implica una relación de colaboración y seguimiento basada en el respeto y el apoyo mutuo. Las actividades extracurriculares se enmarcan dentro de la formación no reglada, potenciando el aprendizaje de los participantes a través de dinámicas lúdicas y creativas basadas en el movimiento y la acción.

Dadas las circunstancias de estos jóvenes, la importancia de desarrollar la autonomía adquiere un valor prioritario para poder enfrentarse a la vida adulta con suficientes garantías de éxito. Como las prácticas deben ser reales y significativas para alcanzar los objetivos de autonomía, a lo largo del curso se han desarrollado diferentes proyectos, con este colectivo rescatar lo lúdico y la celebración como espacios positivos de relación era necesario, por lo que se han desarrollado varios proyectos (uno por trimestre) teniendo en cuenta este componente como clave educativa.

El proyecto “**CIMTO-COMEDY**” propuso trabajar un evento de fiesta, con monólogo incluido, donde los jóvenes tuvieron que organizar la actividad y tiempos previstos, decidir qué tipo de difusión y publicidad iban a utilizar, así como clarificar funciones y tareas entre los participantes. El importe total recogido con el dinero de la entrada (fue pactado un importe simbólico) fue donado al fondo Solidario de la Fundación Tomillo, tras consenso del grupo. La introducción de la competencia cívica y solidaria es un denominador común en la Fundación Tomillo<sup>3</sup> bajo la mirada metodológica del Aprendizaje Servicio Solidario.

Otro de los proyectos de intervención que merece ser destacado es “**LA FÊTE**”, una empresa de eventos cuyo objetivo es celebrar la graduación de los jóvenes del primer nivel. Dada la similitud de los proyectos nos detendremos en éste último como ejemplo.

### Proyecto de intervención: La Fête

Los jóvenes del nivel avanzado de CIMTO decidieron crear una empresa de eventos para gestionar la fiesta de graduación de los participantes del primer nivel. El proyecto se contextualiza dentro del marco de trabajo del centro y responde a los objetivos del entorno laboral donde se quieren insertar muchos de los participantes. Algunos de los pasos del proyecto que se han ido dando en la creación de la empresa de eventos son:



- Conocer el contexto del proyecto. Necesidades e intereses personales y de grupo.
- Elaborar el cronograma y planificación del tiempo.
  
- Elección del nombre de la empresa: La Fête.
- Diseño del logotipo de nuestra empresa.
- Establecer normas y consecuencias para el trabajo del grupo.
  
- Conocer los departamentos y las funciones principales de los puestos de trabajo.
- Elaborar CVs y entrevistas personales de selección.
- Trabajar en equipo y ejecución del proyecto.
  
- Celebración y compartir: fiesta de graduación de alumnos del primer nivel.
- Evaluar y reflexionar sobre nuestro proyecto.
- Proponer mejoras.

<sup>3</sup> El Fondo Solidario de la Fundación Tomillo fue creado para sufragar gastos de primera necesidad en las familias y jóvenes en situación de vulnerabilidad. El Fondo se financia gracias a la aportaciones de carácter voluntario realizadas por personas y físicas y jurídicas.

A lo largo del proceso, los jóvenes han trabajado desde diferentes departamentos, se han coordinado entre sí, han establecido asambleas de evaluación de objetivos, etc. Esto les ha permitido conocer cuáles son las habilidades y competencias que deben fomentar durante su proceso de aprendizaje y contextualizarlo dentro de una experiencia de aprendizaje y de trabajo. La Fête ha sido su empresa de eventos y fiestas, un proyecto que simboliza sus ganas por trabajar en hostelería.

Creemos que este proyecto promueve la transición a la vida adulta de estos jóvenes desde el desarrollo de su empresa de eventos. Favorece su autonomía desde el inicio al tomar decisiones sobre lo que quieren trabajar y aprender, y consideramos que ha sido una experiencia de éxito y satisfacción personal para todos.



Algunas de las funciones de cada departamento estaban conectadas con las tareas de los otros. Entre los cuatro departamentos se formaron un puzzle necesario de trabajo que queremos destacar a continuación:

**1. Departamento de producción:** equipo encargado de gestionar tiempos de trabajo, y de controlar que los objetivos e hitos planteados en cada sesión se han alcanzado. Además, este equipo se responsabiliza de gestionar conflictos dentro de la empresa, normas y dinamizar las asambleas grupales.

**2. Departamento de documentación:** equipo encargado de recoger información acerca de la temática de la fiesta y de contextualizarla. Además, se responsabiliza de la realización de un *making off* sobre el proceso y desarrollo del proyecto.

**3. Departamento de ambientación:** encargado de desarrollar la idea y la decoración para la fiesta de graduación. Esto incluye, diseñar el espacio para la fiesta de graduación, diseño de la decoración, elección de la música y organización de los tiempos durante la misma.

**4. Departamento de comunicación:** encargado de realizar las comunicaciones dentro de la empresa y desarrollar la difusión de la fiesta. Además, se encarga del discurso de bienvenida para la fiesta de celebración del proyecto.

El proyecto fue convenciendo a todos los participantes poco a poco, aquellos menos motivados fueron interesándose por la creación de la empresa entre dinámicas de creatividad y de toma de decisión. Pudieron trabajar sobre la elaboración de *currículum vitae* y vivenciaron entrevistas personales para cada departamento. Entre bocetos y planificaciones, fue moldeándose su proyecto de equipo. La celebración final consistió en desarrollar una fiesta mejicana en honor a los alumnos de primer nivel y supuso una experiencia positiva en su formación. La responsabilidad durante todo el proceso del proyecto les ha empoderado y ayudado a creer en sus propias posibilidades.

Además de este proyecto, desde CIMTO se está trabajando con otras temáticas. Actualmente, los chicos y chicas están desarrollando un Cómic que destaca cómo ha sido su aprendizaje dentro de los talleres formativos. A través de estos ejemplos, se acerca el mundo laboral a las experiencias de aprendizaje fomentando que estos asuman una gran responsabilidad en las decisiones y acciones que se dan durante el proceso.





# **SECCIÓN V**

## **Anexos**





# ANEXO 1

**Nombre del proyecto:**

**Miembros del grupo:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**Objetivo:**

**Objetivo final:**

**Pasos a seguir para conseguir el objetivo:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**Explicación detallada de los pasos :**

**Tareas de los miembros del grupo:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**¿Qué vas a hacer para evaluar el proceso?:**

**¿Qué materiales necesitáis?:**

**¿Necesitas salir de clases? ¿qué días?:**

Trabajaras en el proyecto los siguientes días.

**Completa el calendario** en la siguiente página con lo que planeas hacer cada día:

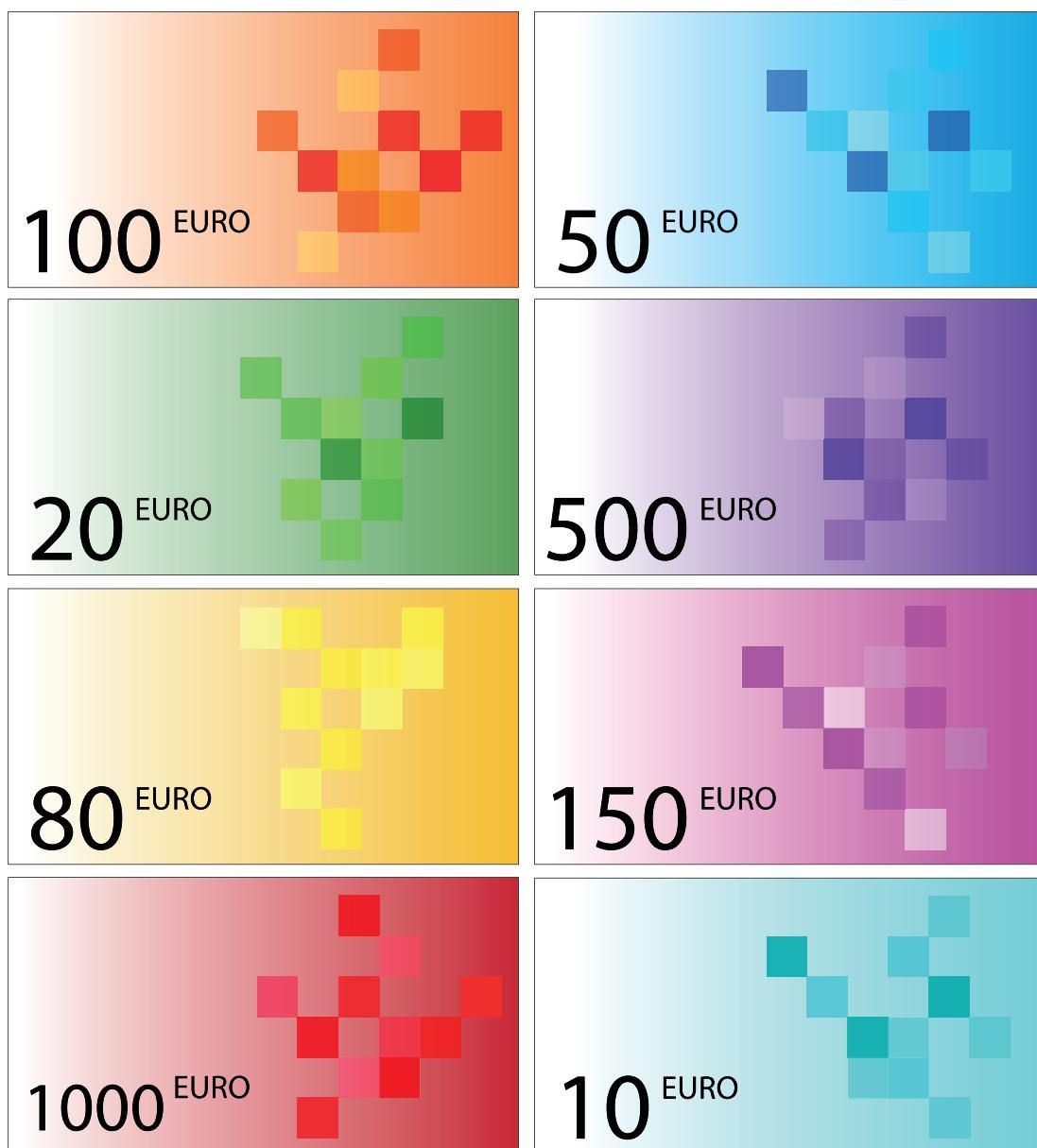
DÍA	HORA	VOY A HACER
MARTES 9	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 11	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 18	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 1	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 3	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 8	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 10	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 15	6:30pm a 7:30pm	
MARTES 17	5:00 pm a 7:30pm	PRESENTACIONES FINALES

**Comentarios:**

## ANEXO 2

Repartir una tarjeta por grupo. Esta será la cantidad máxima que cada grupo podrá gastar en la organización y celebración de la fiesta.

En el caso de ser menos de ocho grupos es importante que siempre se reparta alguna de las cantidades más bajas y otra de las más altas. Dependiendo del número de grupos se utilizarán el resto de cantidades intermedias.



# ANEXO 3. Trampas del pensamiento

## HIPERGENERALIZACIÓN TODO-NADA SIEMPRE-NUNCA



Consiste en tener pensamientos del tipo:

*"Todo me sale mal"  
"No conseguiré nada"  
"Siempre me trata mal"  
"Nunca lo voy a conseguir"*

## FALACIA DE CONTROL



Consiste en pensar que tenemos una responsabilidad total de todo, o al contrario, que no tenemos control sobre nada.

*"Si es que fue culpa mía"  
"Si yo no hubiera dicho que...."  
"Todo lo malo me pasa a mí, qué mala suerte"*

## LECTURA DE MENTE



Consiste en suponer que todo el mundo piensa, siente o actúa como nosotros.

*"Cree que no soy capaz de hacerlo"  
"Me dice eso porque le caigo mal"*

## AUTOCASTIGO



Consiste en estar constantemente acusándonos de los fallos, de los defectos, castigándonos con evaluaciones negativas sobre nosotros mismos.

*"No valgo para nada"  
"Qué tonto soy... perdóname"  
"Para qué lo voy a intentar si no lo voy a conseguir"*

## PERSONALIZACIÓN



Consiste en pensar que todo tiene que ver con nosotros (todas las palabras, las conversaciones, los comentarios...).

*"Seguro que están hablando de mí"  
"Me ha mirado raro"*

## FILTRAR



Consiste en atender solo a lo negativo. Filtrar en una conversación lo que nos perjudica, o lo que puede ser una valoración negativa.

*"Mientras nos lo decía, solo me miraba a mí..."  
"Hay una palabra que no me ha gustado..."*

## ANEXO 4. Conocerme un poco más

Buscamos ejemplos sobre nuestras propias trampas de pensamiento y buscamos cómo podríamos modificar nuestro pensamiento para que se ajustara más a lo real.



## ANEXO 5. Creando mi símbolo



# ANEXO 6. Dinámica “Tarjetas vocacionales”

Del libro “El trabajo ideal”, RICHARD J. LEIDER y DAVID A. SHAPIRO. Adaptada por el equipo de Dimensión Vocacional de la Fundación Tomillo. Estas tarjetas contienen acciones que hacemos en la vida diaria, son vocaciones que podemos desarrollar en diferentes actividades, no sólo en una profesión.

■ **PASO 1.** Sepáralas en tres grupos –de forma individual e intuitiva, sin mucho reflexionar.

SI - Las que van más contigo, las que te apasionan, no te cansas, te sale de forma natural hacerlas.

DUDAS - Las que no sabes si van contigo, las haces, te gustan pero no te apasionan.

NO - Las que no van contigo para nada.

■ **PASO 2.** Coge el primer grupo, el del “SI”, míralas una por una más detenidamente. Escoge cinco, las que mejor responden a: ¿Con qué acciones disfruto más? ¿Qué acciones hago más? ¿Qué acciones muestro a l@s demás de forma natural?

En ocasiones desde fuera vemos talentos que desde dentro no observamos. Por tanto para el PASO 3 pedirás colaboración a alguien que conoces y te conoce. Si quieres escoger las dos siguientes tarjetas tú sol@ también es posible.

■ **PASO 3.** Por parejas, presta a tu compañero@ el resto de tarjetas del montón del “SI” para que elija una que añadirás a tu selección de 5. Préstale también tu montón de “DUDAS” y que elija una que añades a tu selección. En total tienes 7.

■ **PASO 4.** Pon las tarjetas alargadas (perfiles) de “título o perfil” que coinciden en color con tus 7 tarjetas elegidas.

■ **PASO 5.** En una hoja dibuja una silueta de tí mism@ o de tu mano y anota en ella tus vocaciones y perfiles. Puedes anotarlas y organizarlas como quieras. Puedes poner en grande las más importantes para ti, o en los lugares de la silueta que tenga más sentido para ti.

■ **PASO 6.** Añade las acciones que te apasionan y que no estaban en las tarjetas. ¿En qué actividades, lugares y con quién las desarrollas? ¿Qué ocurre si lo que más te gusta lo haces en tu día a día?

## Perfiles y tarjetas vocacionales:

INVESTIGADOR/A
Relacionar información
Analizar información
Buscar soluciones
Investigar
Profundizar
Hacer cosas nuevas
Traducir

SOCIABLE
Transmitir alegría
Escuchar
Favorecer el cambio
Ocuparse de l@s demás
Curar heridas
Ayudar a superar obstáculos
Enseñar a l@s demás

### **PRÁCTICA**

- Calcular
- Construir cosas
- Organizar actividades
- Manipular objetos
- Cuidar los detalles
- Ordenar cosas
- Poner en funcionamiento
- Arreglar cosas

### **ARTISTA**

- Poner humor
- Hacer cosas originales
- Crear
- Actuar
- Diseñar
- Moverse por el espacio
- Escribir

### **EMPRENDEDOR/A**

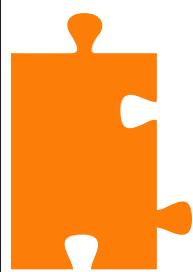
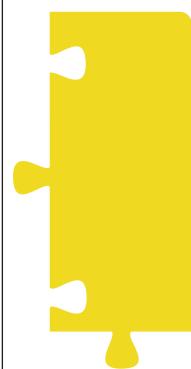
- Descubrir nuevas posibilidades
- Conocer nuevas personas
- Asumir retos
- Convencer
- Trabajar en equipo
- Desarrollar el ingenio
- Inspirar confianza

## ANEXO 7. Dinámica “Tarjetas vocacionales”



- SOCIAL
- EMPRENDEDOR
- PRÁCTICO
- INVESTIGADOR
- ARTÍSTICO

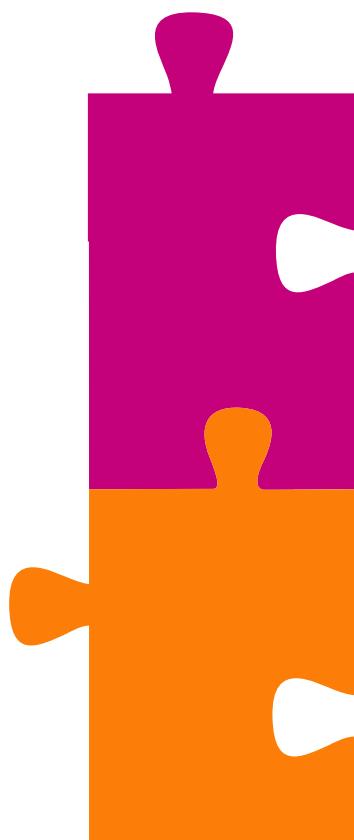
**LO PONGO EN PRÁCTICA DÍA A DÍA CUANDO....**



## ANEXO 8.

### Mi emblema

Composición artística, figura, imagen símbolo... que representa a una persona y transmite un pensamiento y un propósito.



### Mi lema

Frase que expresa motivación e intención. Describe la conducta de una persona y transmite un pensamiento y un propósito



*"Lo mejor que se puede compartir es el conocimiento".*

*Alain Ducasse.*

Estaremos encantados de recibir cualquier aportación que posibilite enriquecer no sólo esta Guía sino cualquier futuro trabajo que pueda surgir del intercambio de sinergias.

Os invitamos a que, si has puesto en práctica alguna de las actividades que aparecen en esta Guía, si conoces alguna otra que consideras podría ser incorporada a nuestro trabajo, si tienes cualquier duda o consulta o simplemente quieres compartir tu opinión sobre lo que acabas de leer, te pongas en contacto con nosotros a través de la siguiente dirección de correo electrónico:

**[orientacion.vocacional@tomillo.org](mailto:orientacion.vocacional@tomillo.org)**



## BIBLIOGRAFÍA

- BLANK, W. (1997). *Authentic instruction*. In W.E. BLANK & S. HARWELL (Eds.), *Promising practices for connecting high school to the real world*. Tampa, FL: University of South Florida.
- BLOOM, B.S., ET AL. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Cognitive Domain*. New York: Longmans, Green.
- CARRON, A. V.; SHAPCOTT, K. M.; BURKE, S. M. (2007). *Group cohesion in sport and exercise: past, present and future*. En M. R. Beauchamp y M. A. Eys (Ed.). *Group Dynamics in exercise and sport psychology*. New York: Routledge.
- CASTAÑO, C. (1983). *Psicología y orientación vocacional. Un enfoque interactivo*. Madrid: Marova.
- COOL, C. Y FALSAFI, L. (2011) (en prensa). *La identidad del aprendiz. Una aproximación socio-cultural al análisis de cómo los participantes en entornos virtuales de aprendizaje se reconocen a sí mismos como aprendices. Infancia y aprendizaje*.
- DICKINSON, K.P., SOUKAMNEUTH, S., YU, H.C., KIMBALL, M., D'AMICO, R., PERRY, R., ET AL. (1998). *Providing educational services in the Summer Youth Employment and Training Program [Technical assistance guide]*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Office of Policy & Research.
- HOLLAND, J.L. (1983). *Vocational Preferences*. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. University of Minnesota: Wiley-Interscience.
- MARCHESI, A. Y MARTÍN, E. (2015). *Calidad de la enseñanza en tiempos de crisis*. Madrid: Alianza.
- MARTÍNEZ, F. R. (ED.). (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Síntesis.
- MARTÍNEZ-RODRIGO, F; HERRERO DE LUCAS, L.C; GONZÁLEZ DE LA FUENTE, J.M; DOMINGUEZ-VÁZQUEZ, J.A. (2007). *Project based learning experience in industrial electronics and industrial applications design*. Universidad de Valladolid: Escuela Universitaria Politécnica.
- MIODUSER, D. & BETZER, N. (2007). *The contribution of project-based learning to high achievers' acquisition of technological knowledge*. International Journal of Technology and Design Education.
- PERKINS, D. (1997). *Enseñanza para la comprensión, introducción a la teoría y su práctica*. Harvard University: Mimeo.
- PERRENOUD, P. (1999). *Dix nouvelles compétences pour enseigner*. Paris: ESF editor.
- PIETROFESA, J. Y SPLETE, H. (1975). *Career development. Theory and research*. N. York: Gune and Stratton IC.
- POZO, J. I. (1996). *Aprendices y maestros*. Madrid: Alianza.

PRENSKY, M. (2001). *Digital natives, digital immigrants part 1. On The Horizon - The Strategic Planning Resource for Education Professionals*, 1-6.

RESTREPO GÓMEZ, B. (S.F.). *Una Variante Pedagógica de la Investigación Acción Educativa. OEl-Revista Iberoamericana de Educación*.

RODRÍGUEZ-SANDOVAL, E.; VARGAS-SOLANO, E.; ESPEJO, C.; ESTRADA-KASSIR, E.; LOZANO, A.; CONTENTO, R. (2007). *Estrategia pedagógica para promover la continuidad del aprendizaje en la formación en ingeniería. XXVIII Reunión Nacional de Facultades de Ingeniería y VI Encuentro Iberoamericano de Instituciones de Enseñanza de la Ingeniería. "El profesor de ingeniería, profesional de la formación de ingenieros". Cartagena de Indias: Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (Acofi)*.

ROJAS, C. (2005). *Aprendizaje basado en proyectos. Experiencias formativas en la práctica clínica de parasitología. Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico Facultad de Salud. Santiago de Cali: Universidad del Valle*.

TAPIA, J. A. (1995). *Orientación educativa: Teoría, evaluación e intervención. Madrid: Síntesis*.



# LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

UNA PROPUESTA DESDE EL APRENDIZAJE  
BASADO EN PROYECTOS



Proporcionar experiencias de aprendizaje donde los participantes se involucran desde el principio en el diseño y desarrollo de un proyecto.

Adquirir conocimientos significativos y desarrollar competencias, capacidades y actitudes.

Estimular el desarrollo de habilidades que posibiliten tomar decisiones de forma consciente y resolver situaciones reales.