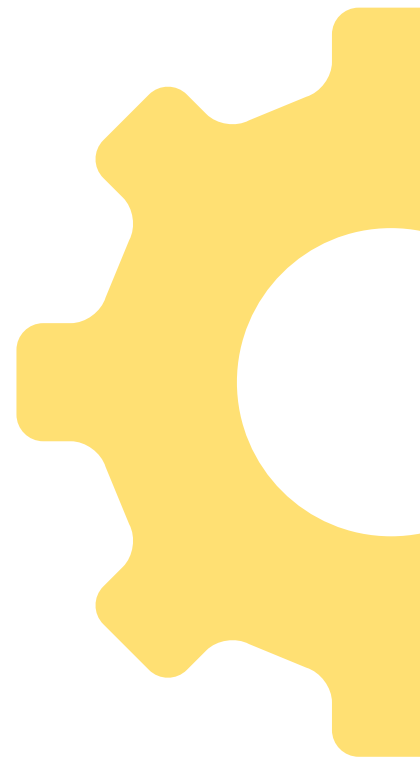
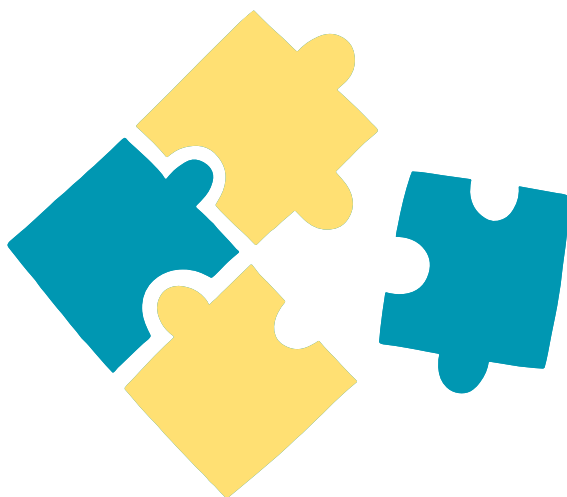


GUÍA DE HERRAMIENTAS

“ACOMPañAMIENTO Y TUTORIZACIÓN”

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN
ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

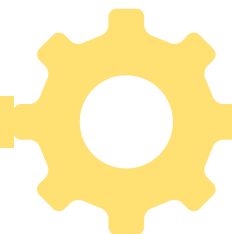


ÍNDICE

- 1. Presentación
- 2. La figura del Técnico Tutor de Acompañamiento.
- 3. Planificación general de las acciones de Acompañamiento y Tutorización.
- 4. Orientación y Asesoramiento. Conceptos generales
 - 4.1 Metodología y recursos de orientación y asesoramiento.
- 5. Competencias genéricas y transversales. Conceptos generales.
 - 5.1. Metodología y recursos de competencias genéricas y transversales.
- 6. Proyecto Aprendizaje Servicio.
 - 6.1. Recursos.

7.- Bibliografía y Webgrafía

1_PRESENTACIÓN



El objeto de esta Guía es definir el procedimiento de orientación de las acciones de acompañamiento y tutorización de los Programa de formación y empleo (Colaborativo Rural ATENEO, CRISOL FORMAS y ESCALA), con la finalidad de que se utilice como soporte en las acciones que se realizan, y de esta manera poder ofrecer un mejor servicio a las personas participantes.

La Dirección General de Formación para el Empleo del SEXPE, presenta esta Guía como hoja de ruta para fortalecer la orientación que recibe el alumnado e impulsar estrategias que mejoren la respuesta a sus necesidades formativas y de empleabilidad, disminuyendo aquellos obstáculos que pueden limitar su desarrollo personal y profesional. Además, establece herramientas que proporcionan directrices claras y garantizan una intervención orientadora coherente y efectiva para el personal técnico-docente involucrado en el proceso de guía, acompañamiento y motivación del alumnado participante.

Los programas mixtos de formación y empleo, tienen por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas alternando el aprendizaje y la formación con un trabajo productivo, junto con el acompañamiento y tutorización profesional y una posterior experiencia profesional en empresas de la zona, con la finalidad de conseguir su cualificación y facilitar su inserción laboral y responder a las necesidades del mercado.

En las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación de los diferentes programas de formación y empleo (Colaborativo Rural ATENEO, CRISOL FORMAS y ESCALA), se recoge en su articulado, que durante el proyecto se realizarán acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior. Los proyectos deberán contar con el compromiso de contratación por empresas de las personas participantes con las condiciones establecidas en la normativa reguladora.

Las acciones de acompañamiento/tutorización se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipos, desarrollo de aspectos personales y aquellas que abordan competencias básicas y genéricas.

Esta Guía incorpora el trabajo competencial bajo el Marco Europeo de Competencias Emprendedoras EntreComp (Marco Europeo Competencias Emprendimiento), marco de referencia completo y flexible diseñado para ayudar a entender lo que significa el emprendimiento como una competencia clave para el aprendizaje permanente y poder utilizarlo en el trabajo. Se basa en la idea de que el emprendimiento no solo se refiere a la creación de empresas, sino que también incluye la capacidad de actuar de manera creativa y proactiva en diferentes contextos, ya sea en el ámbito laboral, social o personal.

- **Marco normativo**

A nivel europeo, la política de empleo y formación profesional está orientada hacia el desarrollo de competencias clave y la promoción de la empleabilidad a lo largo de la vida. Las referencias más relevantes son las siguientes:

- La Agenda Europea de Competencias 2020-2025 es una estrategia clave de la Unión Europea diseñada para mejorar y actualizar las competencias de los ciudadanos europeos, con el objetivo de afrontar los retos socioeconómicos y tecnológicos del siglo XXI. Aprobada en julio de 2020, esta agenda está alineada con las políticas de recuperación económica y transición verde y digital, y responde a las necesidades emergentes del mercado laboral, especialmente en un contexto de transformación digital y lucha contra el cambio climático.
- La Agenda Europea 2030, alineada con los objetivos globales de la Estrategia Europa 2030, establece varios objetivos clave para asegurar que las personas tengan las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos sociales, económicos y ambientales de la próxima década, en consonancia con las transformaciones impulsadas por la digitalización y la sostenibilidad. Esta agenda pone un fuerte énfasis en la Orientación profesional y mejora de la empleabilidad.

- Se refuerza el papel de la orientación profesional para que las personas puedan identificar las oportunidades de formación más adecuadas a sus intereses y competencias, así como para encontrar empleo en sectores emergentes y en transformación.
- El Modelo Europeo de Competencias ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias y Ocupaciones) tiene como objetivo proporcionar un marco común para clasificar y describir las capacidades, competencias y ocupaciones en el mercado laboral europeo.

En el contexto nacional, el marco legislativo que promueve el desarrollo de la orientación profesional y la adquisición de competencias en el contexto de los programas de formación para el empleo, es el siguiente:

- La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional establece la orientación profesional como eje fundamental para acompañar a los individuos en sus trayectorias formativas y laborales. Establece la necesidad de ofrecer asesoramiento personalizado, que permita a las personas identificar itinerarios formativos ajustados a sus necesidades y aspiraciones, y que les guíe en la adquisición de competencias clave que faciliten su empleabilidad. Los programas formativos deben centrarse en el desarrollo de competencias que no solo respondan a las demandas actuales del mercado laboral, sino que también preparen a los trabajadores para el futuro.
- Según la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo el trabajo de orientación se enfocará en identificar las competencias que los trabajadores ya poseen y aquellas que necesitan desarrollar para mejorar su empleabilidad. Se centra en la mejora de la empleabilidad a través de la adquisición y actualización de competencias, no solo técnicas, sino también transversales o habilidades blandas. Se instaura un enfoque integral en los itinerarios formativos que incluyen tanto las competencias técnicas como las transversales, para desarrollar habilidades como la gestión del tiempo, la inteligencia emocional, la capacidad para aprender o la resolución de conflictos, todas ellas esenciales para la integración en el mercado laboral actual.

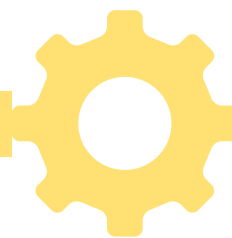
En Extremadura, se reconoce la importancia de la orientación y la tutorización en el contexto de la formación para el empleo, especialmente para grupos con dificultades de inserción laboral, según recoge la siguiente normativa:

- Plan de Formación Profesional de Extremadura 2022-2027, se enmarca en la estrategia general de modernización y mejora de la Formación Profesional (FP) a nivel autonómico, alineado con la legislación nacional (como la Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la FP) y con los objetivos europeos. Este plan tiene como principal objetivo mejorar la empleabilidad de los ciudadanos de Extremadura, asegurando que la formación profesional se ajuste a las demandas del mercado laboral actual, con especial atención al trabajo por competencias y a la orientación profesional.
- Plan Director de Políticas Activas de Empleo para Extremadura 2024-2027, persigue revitalizar la economía regional, reducir las tasas de desempleo y temporalidad e impulsar la cohesión social y territorial. Su objetivo es apoyar y facilitar la creación, el mantenimiento y la mejora de oportunidades de empleo en Extremadura. Para conseguirlo, dos de las línea estratégicas del Plan son:
 - Desarrollar la empleabilidad de la población activa: facilitar la adquisición, actualización y mejora de las aptitudes y actitudes necesarias para el mercado laboral actual y futuro, a través de Políticas Activas de Empleo renovadas y coordinadas/ en su caso, con las de protección económica frente al desempleo.
 - Fomentar el emprendimiento: estimular el espíritu emprendedor mediante el apoyo y acompañamiento de proyectos empresariales/ a todos los niveles/persiguiendo la generación de empleo/ bajo el criterio de que una empresa bien gestionada implica la creación de puestos de trabajo de calidad y sostenibles.
- Decreto 287/2023, de 27 de Diciembre, Programa Colaborativo Rural ATENEO, acciones de tutorización, enseñanza, empleo y orientación. Artículo 19.
- Decreto 40/2024, de 7 de Mayo, Programa CRISOL-FORMAS Crecimiento e Inserción Sociolaboral. Artículo 20.
- Decreto 55/2024, de 18 de junio, Programa ESCALA , Escuelas de Aprendizaje Laboral. Artículo 17.

Las diferentes bases reguladoras de concesión de subvenciones (Línea I) destinadas a la financiación de los anteriores programas de formación y empleo, incorporan la realización de acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante y se fundamentan en el trabajo de las competencias sociales, personales y profesionales, para mejorar la integración a la vida social y laboral del alumnado trabajador, y desarrollar otras capacidades superiores.



2_ LA FIGURA DEL TÉCNICO/A-TUTOR/A DE ACOMPañAMIENTO



La persona técnica encargada de las acciones de acompañamiento y tutorización debe poseer los conocimientos del cambio del contexto laboral y social del nuevo mercado de trabajo, con el fin de apoyar a las personas participantes en su mejora de la empleabilidad.

Es por ello, que el técnico/a tutor/a de acompañamiento apoya a las personas participantes en la reflexión sobre su futuro profesional y en la necesidad de diseñar un plan de acción para lograr su proyecto profesional.

Con carácter general y común al perfil que nos ocupa, se trabajará desde una perspectiva que tenga en cuenta dimensiones interpersonales, laborales y didácticas para conseguir una competencia integrada en “un saber, un saber hacer y un saber estar” de los participantes del programa.

La labor de acompañamiento compete a todo el equipo técnico-docente del proyecto lo que propicia un mejor conocimiento de las personas participantes, y de manera singular al tutor o tutora, adquiriendo su figura una relevancia importante para establecer vínculos facilitadores del desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción.

El técnico/a tutor/a de acompañamiento asume las siguientes funciones:

- Acompañar a la persona, sirviendo de apoyo en base a sus necesidades, expectativas, intereses, preferencias, motivaciones y competencias.
- Ganar la confianza de la persona acompañada a través de la escucha en la definición de su proyecto profesional; es el primer reto del personal de acompañamiento y tutorización.
- Realización de acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior.

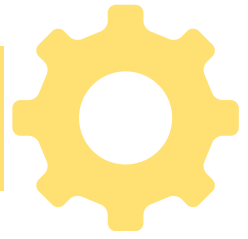
- Las acciones se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipos, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden competencias básicas y genéricas. Tendrán los siguientes objetivos siguiendo los contenidos facilitados por el órgano gestor de las subvenciones:
 - Acoger, fidelizar, motivar e informar acerca de los objetivos del programa, etapas y compromisos.
 - Abordar aspectos de desarrollo personal y social.
 - Identificar si la persona se adecua a las necesidades laborales del entorno territorio y de las empresas vinculadas al mismo; si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento. Realizar sesiones de información y conocimiento del entorno productivo, con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones.
 - Conocer las necesidades personales, motivaciones, competencias ya adquiridas y sus potencialidades profesionales, así como los aspectos personales y habilidades menos desarrolladas que habría que adquirir y/o fomentar.
 - Realizar sesiones de evaluación individualizada. Se analizará el perfil formativo y/o laboral, su situación personal, se identificarán cuáles son sus carencias y motivaciones y se adaptarán a sus expectativas. Se completará el diagnóstico realizado en el itinerario previo en función de los objetivos del programa.
 - Realizar sesiones de orientación y talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo. La persona orientadora llevará a cabo actuaciones de asesoramiento y/o información y se trabajará el autoconocimiento, la gestión de las emociones, la orientación del proceso personal de formación, el descubrimiento de las fortalezas y las motivaciones para abordar el presente y el futuro, las preferencias profesionales y el conocimiento del mundo laboral, entre otros.
 - Creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de objetivos comunes de búsqueda de empleo o de ideas de proyectos emprendedores similares con el fin de hacerlos viables.

- Fomento de la iniciativa y espíritu emprendedor.
- Desarrollar la adquisición de competencias genéricas y transversales mediante dinámicas, técnicas u otros recursos que se consideren adecuados, y mediante el desarrollo de un proyecto de Aprendizaje Servicio (ApS): aprender haciendo un servicio a la comunidad.

Todas estas funciones se realizarán colaborando en la implementación de estrategias metodológicas con todo el equipo directivo y docente, basadas en el trabajo por competencias, de forma transversal, apoyándose en estructuras de trabajo cooperativo y colaborativo, así como el establecimiento de sinergias entre los mismos.



3_PLANIFICACIÓN GENERAL DE LAS ACCIONES DE ACOMPañAMIENTO Y TUTORIZACIÓN.



Las acciones de acompañamiento y tutorización a desarrollar en cada proyecto, estarán configuradas por la siguiente distribución de actuaciones y dedicación horaria orientativa:

Acompañamiento y tutorización.

Programa ESCALA



Acompañamiento y tutorización.

Programa Colaborativo Rural ATENEO



Acompañamiento y tutorización.

Programa Crisol-FOR+



4_ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO. CONCEPTOS GENERALES



El Real Decreto 438/2024, de 30 de abril regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en la que se recogen los servicios garantizados establecidos en el título IV de la Ley de Empleo, tanto los dirigidos a las personas como a las empresas.

En la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo establece que los servicios públicos de empleo podrán incorporar en sus carteras de servicios aquellos servicios complementarios y actividades no contemplados en la Cartera Común y en base a esta posibilidad, la Junta de Extremadura establece dentro de los programas de formación en alternancia con el empleo la adaptación y ampliación de estas directrices.

- Decreto 287/2023 de 27 de Diciembre (Programa Colaborativo Rural ATENEO). Artículo 19.
- Decreto 40/2024 de 7 de Mayo (Programa Crisol-For+). Artículo 20.
- Decreto 55/2024 de 18 de Junio (Programa ESCALA). Artículo 17.

“Durante el proyecto se realizarán acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior”.

“Las acciones se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipo, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden competencias básicas y genéricas”.

Con el objetivo de guiar al personal encargado (Tutores de acompañamiento y/o Coordinadores/tutores) de esta labor en los programas de formación en alternancia con el empleo, se presentan a continuación las actividades y herramientas que de manera estandarizada facilitaran la realización de esta tarea, a las cuales, y de forma personalizada, se le pueden añadir cualquier herramienta que facilite la labor que nos ocupa.

En Orientación y Asesoramiento diferenciaremos 3 aspectos:

1. Sesiones de orientación individualizada.
 - o Evaluación individualizada y entrevista diagnóstico.
 - o Itinerario personalizado de orientación.
 - o Seguimiento del Acompañamiento Personalizado de Orientación y Evaluación final.
2. Talleres de desarrollo de aspectos personales y conocimiento del entorno productivo
3. Competencias clave

1.Sesiones de orientación individualizada.

La orientación individual hace posible que cada persona pueda tomar decisiones con información adecuada sobre sus objetivos laborales.

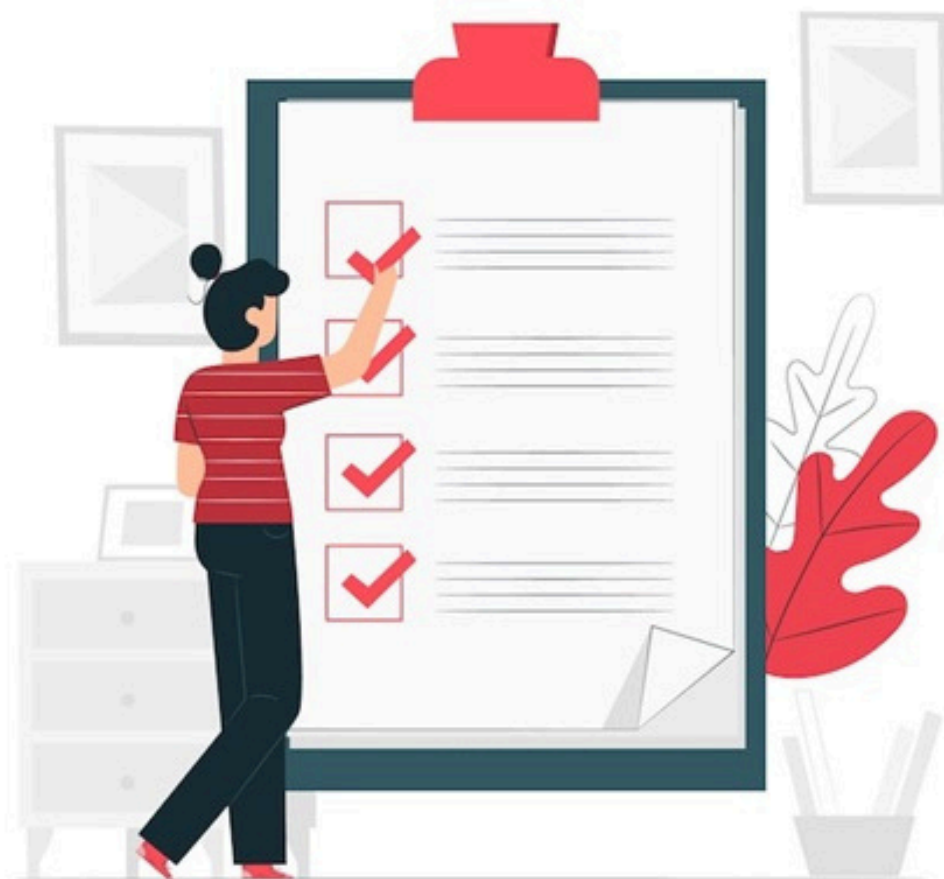


Este proceso individual sirve de orientación, asesoramiento y apoyo para que puedan tomar decisiones acertadas al momento de dar un paso más en su carrera laboral. Para alcanzar este propósito, se emplean varias herramientas beneficiosas a lo largo de todo el proceso de orientación. Estas herramientas incluyen actividades y recursos que permiten a las personas involucradas explorar sus intereses, valores, aptitudes y objetivos en su carrera.

Evaluación individualizada y entrevista diagnóstico

En la evaluación individualizada inicial realizaremos el primer contacto con el alumnado con acciones de orientación, las fichas que guiarán nuestra labor son:

- Ficha 1. Diagnostico individualizado y elaboración de perfil personal. (Esta ficha se compone de 3 partes)
 - Ficha 1.1- Ficha de Datos personales, formales y profesionales
 - Ficha 1.2- Exploración de competencias.
 - Ficha 1.3- Análisis de competencias.
- Ficha 2. Itinerario Personalizado de Orientación
- Ficha 3. Seguimiento de Acompañamiento Personalizado de Orientación
 - Ficha 3.1- 1er Seguimiento de Acompañamiento
 - Ficha 3.2- 2º Seguimiento de acompañamiento
- Ficha 4. Evaluación Final Acciones Orientación



Ficha 1. Diagnostico individualizado y elaboración de perfil personal. (Esta ficha se compone de 3 partes)



A través de esta ficha, intentaremos identificar en el alumnado, las habilidades, competencias, formación y experiencia laboral, intereses, posibles oportunidades laborales, exploración de las competencias transversales... u otras variables que se estimen relevantes, para el desarrollo óptimo del proceso de acompañamiento/tutorización que se realizará con cada participante del proyecto.

La entrevista se realizará generalmente de forma oral y el papel del personal de acompañamiento-tutorización consistirá en realizar las preguntas en tono de conversación, centrando la atención en el alumnado. No es necesario hacer una pregunta tras otra, evitando así que el alumnado se sienta atosigado y por lo tanto más reprimido en sus respuestas, sino que deberemos guiar la conversación de manera que se puedan “detectar” respuestas a cuestiones que vienen planteadas en la entrevista. Se evitará en todo momento ante las respuestas dadas por el alumnado, todo aquello que implique aprobación o desaprobación en palabras o gestos. La duración de esta entrevista variara según el alumno/a, sus características y habilidades, intentando no alargarla demasiado, para mantener un nivel alto de atención.

Para el desarrollo de la entrevista se presenta la **Ficha 1. Diagnostico individualizado y elaboración de perfil personal**, donde se recogen cada uno de los apartados que se consideran relevantes.

Los apartados de los que consta la entrevista son:

- Ficha 1.1_ Ficha de Datos personales, formales y profesionales
- Ficha 1.2_ Exploración de competencias.
- Ficha 1.3_ Análisis de competencias.

Estos modelos son de uso interno, sólo se enviarán si así se solicita desde la Dirección General de Formación para el Empleo.



FICHA 1. DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DE PERFIL	
<i>(Ficha obligatoria de uso interno. No debe subirse a DRIVE, contiene datos personales)</i>	
1.1 Datos personales, formales y profesionales	
Denominación del proyecto:	
Localidad del proyecto:	
Nombre y apellidos del alumno:	
Fecha de nacimiento:	
Domicilio:	
Teléfono - E-mail:	
DATOS FORMATIVOS	
Datos titulación académica:	
Formación para el empleo: Certificado de profesionalidad:	
Otra formación complementaria:	
OTROS DATOS DE INTERÉS	
¿Permiso de conducir? ¿Cuál?	
¿Idiomas?	
¿Conocimiento de informática?	
EXPERIENCIA PROFESIONAL REGULADA (copiar tantos cuadros como sean necesarios)	
Nombre de la empresa:	
Ocupación desarrollada:	
Fecha de inicio y fecha de fin:	
Breve descripción del trabajo desarrollado:	
EXPERIENCIA PROFESIONAL INFORMAL (copiar tantos cuadros como sean necesarios)	
Nombre de la empresa:	
Ocupación desarrollada:	
Fecha de inicio y fecha de fin:	
Breve descripción del trabajo desarrollado:	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS:	

FICHA 1. DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DE PERFIL						
(Ficha obligatoria de uso interno. No debe subirse a DRIVE, contiene datos personales)						
1.2 Exploración competencias						
Las cuestiones realizadas dentro de cada una de las competencias, debe realizarse en desarrollo de la entrevista individual.						
COMPETENCIA/Componentes	Cuestiones	Respuesta Si / NO	Requiere entrenamiento Si / NO	ESCALA		
				ALTO	MEDIO	BAJO
AUTOCONFIANZA: se refiere a la seguridad, fuerza y convicción que tiene una persona para lograr objetivos y superar obstáculos en su vida.						
Seguridad en sí mismo/a	¿Confías en tus posibilidades para lograr cosas que te propones en la vida?					
Autoconocimiento	¿Conoces tus cualidades, tu carácter?					
Autoevaluación	¿Eres una persona crítica contigo misma?					
Autocontrol	¿Controlas tu enfado en una discusión?					
Respuesta a situaciones adversas	¿Cuándo aparecen dificultades, procuras solucionarlas?					
COMUNICACION: se refiere a la capacidad de escuchar y expresar ideas, conceptos, opiniones... para establecer una conversación o formular escritos de cualquier naturaleza.				ALTO	MEDIO	BAJO
Comprensión oral y escrita	¿Eres capaz de interpretar un texto sin dificultad?					
Expresión oral y escrita	¿Sabes transmitir información de forma adecuada?					
Comunicación no verbal	¿Comprendes el lenguaje no verbal de tu interlocutor/a?					
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS: se refiere a la capacidad de asumir compromisos y responsabilidades.				ALTO	MEDIO	BAJO
Cumplimiento de normas	¿Aceptas las normas de funcionamiento de la sociedad en general?					
Aceptación de la jerarquía	¿Sabes reconocer cuáles son tus funciones y cuáles la de tus tutores/as responsables?					
Cumplimiento de tareas	¿Cuando te envían tareas ¿intentas llevarlas a cabo con rapidez y alcanzando los objetivos previstos?					
GESTIÓN DEL TIEMPO: se refiere a desarrollar la autonomía profesional de manera que seamos capaces de planificar, priorizar o desestimar tareas optimizando el desarrollo profesional.				ALTO	MEDIO	BAJO
Priorización y ladrones del tiempo	¿Sabes organizarte y realizar todas tus tareas?					
Autonomía	¿Es importante para ti tomar tus propias decisiones?					
Procrastinación y como evitarla	¿Sabes organizarte para que no se te acumulen tareas previstas?					
CAPACIDAD DE RELACION: se refiere a la habilidad para establecer relaciones con las demás personas, socializar, formar parte de grupos, comunicarse.				ALTO	MEDIO	BAJO
Red de contactos	¿Tienes una amplia red de contactos?					
Asertividad	¿Manifiestas tu opinión, aunque sea contraria a la de los/las demás, sin herir los sentimientos?					
Escucha activa	¿Sabes cuándo debes dejar hablar al resto?					
Empatía	¿Sabes identificar claramente las emociones de los demás?					
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN: se refiere a la capacidad para modificar ideas, pensamientos o conductas cuando la evidencia lo requiere y asumir las consecuencias.				ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptación al cambio	¿Ante una situación imprevista los nervios te impiden encontrar una solución?					
Aceptación de otros puntos de vista	¿Realizas tareas con personas que tienen puntos de vista diferentes al tuyo?					
Capacidad para sobreponerse	¿Te sobrepones con facilidad ante situaciones adversas?					
Resiliencia	¿Tienes confianza en ti mismo/a, no importando las adversidades que se te presenten?					
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Hace referencia a la capacidad y tenacidad para analizar las causas de los fenómenos y la inquietud para generar alternativas viables.				ALTO	MEDIO	BAJO
Identifica el problema	¿Eres capaz de detectar problemas?					
Busca y valora soluciones	¿Ante un problema propones diferentes soluciones?					
Aplica soluciones	¿Eres decidido/a para poner en marcha las soluciones que van surgiendo?					
FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR: Hace referencia a la motivación y capacidad que tiene una persona para identificar una oportunidad y luchar por ella.				ALTO	MEDIO	BAJO
Identificar oportunidad	¿Sabes identificar cuándo se te presentan oportunidades?					
Identificar capacidades	¿Eres capaz de detectar aquello por lo que destacas?					
Capacidad de reacción	¿Eres capaz de reaccionar ante posibles situaciones inesperadas que pudieran surgir?					

FICHA 1.2_ EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS



FICHA 1. DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO Y ELABORACIÓN DE PERFIL

(Ficha obligatoria de uso interno. No debe subirse a DRIVE, contiene datos personales)

1.3 Análisis de competencias

RESUMEN DE EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS

FORTALEZAS	DEBILIDADES	ÁREAS A MEJORAR

OBSERVACIONES:

PROTECCIÓN DE DATOS:
Se informa al/ la Demandante, que sus datos serán tratados conforme a lo dispuesto en ley orgánica de protección de datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En.....a.....de.....de 20.....

FIRMA DEL ENTREVISTADO/A

FIRMA DEL TUTOR/A

FICHA 1.3_ ANÁLISIS DE COMPETENCIAS



Ficha 2. Itinerario personalizado de Orientación

Esta segunda actuación, consiste en diseñar junto con el alumnado trabajador/trabajadora, de forma individual, un Itinerario Personalizado de Orientación, consistente en “el diseño, realización y seguimiento de una secuencia de acciones, destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas participantes en cada proyecto”.

Para el desarrollo de este Itinerario Personalizado de Orientación, tenemos que valorar la información recogida en la entrevista diagnóstico del apartado anterior (Fichas 1.1, 1.2 y 1.3) donde el alumnado es el protagonista en la realización de su itinerario, y donde todas las acciones que se plasmen, tendrán el único objetivo de lograr el entrenamiento en competencias y la mejora de su empleabilidad. Es importante destacar, que es el alumnado trabajador/trabajadora quién tomará sus propias decisiones. La figura del equipo técnico, en esta actuación es de acompañamiento, ofreciéndole atención individualizada, asesoramiento, seguimiento y un contacto periódico a la persona participante, fomentando en todo momento su motivación, participación y empoderamiento.

Por lo tanto, este Itinerario Personalizado de Orientación tiene como objetivo elaborar de manera conjunta, escrita, comprensible, acordada y firmada, el proceso más adecuado para la mejora de competencias, habilidades y orientado a la toma de decisiones a desarrollar a lo largo de la duración del proyecto.



El Itinerario Personalizado de Orientación incorporará al menos los siguientes aspectos:

- Identificación de un itinerario formativo según su perfil, que incluya si es necesario propuestas de acciones de formación y/o acreditación de competencias profesionales.
- Identificación de dos alternativas profesionales a partir del perfil profesional (oportunidades de empleo).
- Identificación de dos actuaciones de búsqueda activas de empleo, de acuerdo con su perfil.

FICHA 2. ITINERARIO PERSONALIZADO DE ORIENTACIÓN	
(Ficha obligatoria de uso interno. No debe subirse a DRIVE, contiene datos personales)	
Denominación del proyecto:	
Especialidad:	
Entidad promotora:	
Tutor/a:	
ALUMNO/A:	
FECHA DE CUMPLIMENTACIÓN:	

INTERESES, MOTIVACIONES Y OPORTUNIDADES LABORALES		
OCUPACIONES/OBJETIVO LABORAL	INTERESES POR LA OCUPACIÓN (Intereses personales, formativos, profesionales, disponibilidad horaria, económicos, etc)	MERCADO LABORAL DE LA OCUPACIÓN (Cómo está el mercado laboral de la ocupación, en mi entorno y fuera de él)
OBSERVACIONES:		
He investigado las ocupaciones y objetivos laborales en los que poder trabajar. También conozco cuales son mis competencias más desarrolladas, por tanto, considero que las OCUPACIONES Y/O OBJETIVOS LABORALES DONDE PODRÍA DESARROLLAR MIS HABILIDADES DE MEJOR MANERA SON:		
1.-		
2.-		

FICHA_2_ ITINERARIO PERSONALIZADO DE ORIENTACION



<p>1.- OCUPACIÓN/ OBJETIVO LABORAL DEL ALUMNO/A: ¿En que oficio quiere trabajar?</p>	
<p>Itinerario formativo necesario para conseguir el objetivo</p>	<p>(Debe consignarse la formación necesaria para conseguir el objetivo. Se consigna la que tiene o no tiene el alumno e indicar o no la posesión)</p>
<p>Acciones de búsqueda de empleo para conseguir el objetivo</p>	<p>(Debe consignarse que acciones de búsqueda de empleo se realizarán, visitas a establecimientos, a centros de empleo, etc.)</p>
<p>2.- OCUPACIÓN/ OBJETIVO LABORAL DEL ALUMNO/A: ¿En que oficio quiere trabajar?</p>	
<p>Itinerario formativo necesario para conseguir el objetivo</p>	<p>(Debe consignarse la formación necesaria para conseguir el objetivo. Se consigna la que tiene o no tiene el alumno e indicar o no la posesión)</p>
<p>Acciones de búsqueda de empleo para conseguir el objetivo</p>	<p>(Debe consignarse que acciones de búsqueda de empleo se realizarán, visitas a establecimientos, a centros de empleo, etc.)</p>

PROTECCIÓN DE DATOS:
Se informa al/ la Demandante, que sus datos serán tratados conforme a lo dispuesto en ley orgánica de protección de datos, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En.....a.....de.....de 20.....

FIRMA DEL ENTREVISTADO/A

FIRMA DEL TUTOR/A

FICHA 2_ ITINERARIO PERSONALIZADO DE ORIENTACION



Ficha 3. Seguimiento de Acompañamiento Personalizado de Orientación

- Ficha 3.1- 1er Seguimiento de Acompañamiento
- Ficha 3.2- 2º Seguimiento de acompañamiento

El Seguimiento del proceso de Acompañamiento permitirá tanto al personal encargado de este proceso como al alumnado trabajador/trabajadora, comprobar si las diferentes acciones que se han configurado en el Itinerario Personalizado de Orientación se están realizando de forma adecuada, tanto en temporalidad como en desarrollo, y por lo tanto verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

El seguimiento de las acciones de Acompañamiento y tutorización se realizará de forma individualizada y personalizada y con la frecuencia que las necesidades personales de cada participante demanden.

El objetivo del seguimiento de este proceso es mejorar la eficacia y eficiencia del Itinerario mediante la revisión, evaluación, motivación y orientación de las acciones, consiguiendo que el alumnado trabajador/trabajadora tenga un papel activo en su proceso y contribuyendo a su empoderamiento.

La realización de la ficha para su presentación externa, se realizará en dos momentos durante el desarrollo del proyecto (la temporalidad de estos momentos se especificará al inicio del desarrollo de los proyectos).





FICHA 3_1 SEGUIMIENTO GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE ORIENTACIÓN

(Ficha obligatoria. Debe subirse a la carpeta compartida en DRIVE, en la fecha que se indique en el cronograma)

Denominación del proyecto:	
Especialidad:	
Entidad Promotora:	
Fecha:	
Tutor/a:	

Nombre y apellidos del alumnado	Orientación		
	Objetivo profesional del alumno/a (Consignar los objetivos propuestos)	Itinerario formativo necesario (Consignar los itinerarios propuestos)	Acciones de búsqueda de empleo (Consignar las acciones de búsqueda de empleo propuestas)
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

FICHA 3.1_ 1º SEGUIMIENTO GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE ORIENTACIÓN



FICHA 3_2 SEGUIMIENTO GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE ORIENTACIÓN

(Ficha obligatoria. Debe subirse a la carpeta compartida en DRIVE, en la fecha que se indique en el cronograma)

Denominación del proyecto:	
Especialidad:	
Entidad Promotora:	
Fecha:	
Tutor/a:	

Nombre y apellidos del alumnado	Orientación		
	Objetivo profesional del alumno/a (Consignar los objetivos propuestos)	Itinerario formativo necesario (Consignar los itinerarios propuestos)	Acciones de búsqueda de empleo (Consignar las acciones de búsqueda de empleo propuestas)
1.	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:
2.	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:
3.	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:
4.	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:	<input type="checkbox"/> Se mantienen <input type="checkbox"/> Se actualizan en:

FICHA 3.2_ 2º SEGUIMIENTO GENERAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE ORIENTACIÓN



Cofinanciado por la Unión Europea

2. Talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo e información y conocimiento del entorno productivo.

• TALLERES DE DESARROLLO DE ASPECTOS PERSONALES PARA EL EMPLEO

Con el desarrollo de talleres para trabajar aspectos personales para el empleo se pretende conseguir que el alumnado trabajador sea capaz de asumir, de forma autónoma el desarrollo de su proyecto personal en la búsqueda de su inserción en el mundo laboral, así como elevar el nivel de autoestima y motivación de los mismos.

Facilitar las actitudes positivas de inserción mediante el desarrollo de los recursos personales de los/as participantes y que sean capaces de asumir autónomamente el desarrollo y ajuste de su proyecto personal es uno de los objetivos del proceso de Orientación y Asesoramiento.



A través del trabajo competencial, podemos desarrollar actitudes positivas y proactivas que permitan mejorar las posibilidades de inserción, fomentando su seguridad personal para encontrar y mantener un puesto de trabajo, potenciando sus expectativas de autoeficacia y éxito, así como la percepción y reafirmación de sus propias habilidades y capacidades para moverse en el mercado laboral.

Las actividades a realizar en estos talleres de desarrollo de aspectos personales deben tener como objetivos:

- Identificar los recursos personales que facilitan la realización de actividades para su inserción profesional.
- Fomentar expectativas de éxito.
- Facilitar las creencias de autoeficacia y control interno.
- Identificar las situaciones de su entorno que facilitan el desarrollo de sus recursos personales.
- Incrementar su capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes y novedosas que presenta el Mercado Laboral, manteniendo o ajustando su proyecto personal de inserción profesional.

Algunas de las competencias personales clave para el empleo más demandadas en el mercado de trabajo son las que se muestran a continuación, y sobre ella deberemos desarrollar talleres de trabajo grupal que fomenten su interiorización:

- Procesamiento de información, ideas y conceptos
- Pensar de manera innovadora
- Trabajar eficientemente
- Adoptar un enfoque proactivo
- Mantener una actitud positiva
- Seguimiento del código ético de conducta

• **CONOCIMIENTO DEL ENTORNO PRODUCTIVO**

Otro aspecto muy importante que se debe trabajar en la orientación laboral es la realización de una “labor de investigación informativa” por parte de todo el personal del proyecto. Para ello el alumnado, de manera participativa, deberá conocer el tejido productivo, así como las nuevas actividades y puestos de trabajo demandados en la zona.

Es necesario conocer si el alumnado se adecua a las necesidades laborales del entorno o territorio y de las empresas vinculadas al mismo; si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento



El conocimiento del entorno productivo, principalmente relacionado con la ocupación en la que se forma el alumnado, es importante para obtener información sobre la organización de las empresas en cuanto a puestos de trabajo, funciones y tareas que se realizan, aptitudes y actitudes frente al trabajo, habilidades y formación complementaria valorada, formas de acceder a las empresas para buscar empleo, etc., con el objetivo de prestar un servicio de orientación y asesoramiento lo más similar posible al mercado de trabajo; y formar al alumnado trabajador/trabajadora en aquellos aspectos complementarios valorados en el sector empresarial.

Para la realización de esta tarea se realizarán actuaciones grupales de información y conocimiento de entorno productivo con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones, así como proporcionarles información sobre derechos y deberes de las personas trabajadoras, entre otros.

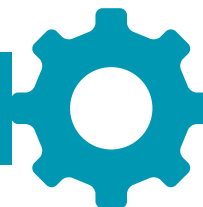
Tanto en los talleres de desarrollo de Aspectos personales para el Empleo como en el Conocimiento del entorno productivo **es importante la implicación de todo el personal del proyecto, proporcionando por parte de cada uno de los perfiles que la integran, aquellos aspectos que pudieran ampliar y complementar este conocimiento del entorno productivo, buscando en todo momento el beneficio del alumnado.**

3. COMPETENCIAS CLAVE

En los proyectos formativos que desarrollen certificados de profesionalidad de nivel 1, se incorporará formación de apoyo al alumnado para la superación de las pruebas de competencias clave para el acceso a certificados de profesionalidad de nivel 2, (mínimo 30 horas). Si no es necesaria la impartición de esta formación, se tendrían que distribuir las horas en los dos bloques anteriores.



4.1_ METODOLOGÍA Y RECURSOS DE ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO.



La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso.

El proceso de orientación que se desarrolla en los proyectos de formación en alternancia con el empleo debe articularse en una serie de acciones que en sintonía generarán un impacto, un cambio o una mejora en las condiciones del trabajo.



Para realizar de manera correcta una buena orientación sociolaboral, podemos seguir diferentes modelos:

1. El modelo Didáctico: parte de una visión del proceso orientador como guía en la que el personal técnico tiene la función de aconsejar –dependiendo de las características de la persona y del entorno– y ayudar en los diferentes pasos que el alumnado/trabajador precisan dar.

2. El modelo de Asesoramiento, surge desde una óptica ligeramente diferente. El papel del personal técnico no está tan volcado en guiar o aconsejar, sino en acompañar y asesorar al alumnado/trabajador en el complicado camino de la inserción laboral. Funciona más como alguien que facilita la toma de decisiones al incorporar, en el proceso, información del medio sociolaboral, de las opciones formativas o de las ocupaciones, para complementar las ideas e intereses de la persona orientada. El modelo de asesoramiento está más basado en la consideración de los beneficiarios como personas adultas que no requieren de un guía o tutor sino de un experto en el campo del empleo que les asesora para poder acceder al mercado de trabajo en las mejores condiciones.

3. El modelo Centrado en Recursos, recogiendo las aportaciones del construccionismo social y del enfoque clínico de las terapias breves y sistémicas, de la Programación Neurolingüística (PNL), de las perspectivas cognitivas del constructivismo, aporta nuevos modos de entender la relación con las personas en búsqueda de empleo. La visión de las realidades compartidas, de la construcción social de la realidad, el respeto a las identidades, a la multiplicidad como riqueza, a lo que Kenneth Gergen (1991) ha denominado el “multiverso”, y los desarrollos de los sistemas de lenguaje colaborativo (Anderson y Goolishian, 1992); han supuesto una seria revolución en la relación que se establece con las personas beneficiarias de la orientación. Se visualiza la desde la importancia que la propia relación personal técnico-alumnado/trabajador posee como generadora de poder, poder para la emergencia de proactividad, en el sentido de destacar y hacer visible los recursos, capacidades y soluciones que las propias personas tienen. En este modelo la orientación es más un proceso facilitador para la emergencia de los recursos de las personas, y no se centra en planificar actuaciones o en diseñar itinerarios a medio o largo plazo, sino que, por el contrario, trabaja en la aparición de pequeñas metas a corto plazo y en la construcción, en el aquí y ahora de la relación, de diferentes itinerarios paralelos muy poco elaborados y que pueden retomarse, de forma alternativa, siempre que la persona así lo requiera.

La proacción, el incremento de la motivación y el mantenimiento de las actividades de inserción laboral son el eje de intervención.

Estos tres modelos son complementarios. No se puede decir que un modelo es mejor o peor que los otros. La integración de los tres modelos es lo que da valor a su descripción desagregada. La adaptación del personal técnico a las realidades cambiantes de las personas, a sus momentos e intereses, a los objetivos que se pretenden lograr desde los programas implementados y a los tipos de acciones que se planifican, justifica sobradamente la utilización selectiva de estos modelos de intervención y la capacidad de elegir y alternar su uso.

Para ello, el primer paso será realizar de forma correcta las Sesiones de orientación individualizada.



¿Cómo hacer una sesión de orientación individualizada?

1. Identifica los objetivos de la sesión: Antes de comenzar la sesión, es importante que tengas claro cuál es el propósito de esta evaluación.
2. Establece una relación de confianza: Es importante que el alumnado trabajador se sienta cómodo y seguro durante la sesión. Asegúrate de establecer una relación de confianza y escucha activamente lo que la persona tiene que decir.
3. Explora la experiencia laboral y las habilidades de la persona: Haz preguntas abiertas que le permitan hablar sobre su experiencia laboral y sus habilidades. Esto te ayudará a entender sus fortalezas y debilidades y a identificar áreas de mejora.
4. Ayuda a establecer objetivos: a establecer objetivos claros y alcanzables y a desarrollar un plan de acción para lograrlos.
5. Cierra la sesión: Al final de la sesión, resume lo que se discutió y asegúrate de que el alumnado trabajador/trabajadora tenga una idea clara de lo que debe hacer a continuación.



Las actividades de desarrollo de aspectos personales hacen referencia a todas aquellas acciones cuya finalidad es obtener una mejoría a nivel personal, en cualquier área de interés. Serán actividades que nos ayuden a ampliar el ámbito de actuación en relación a las experiencias de nuestra vida cotidiana. Además, constituyen una manera de poner a prueba las capacidades y habilidad para aprender, por lo que sirven para reforzar la autoestima.

El alumnado trabajador debe ser consciente que saber desenvolverse en el mercado laboral es básico tanto para la búsqueda de empleo como una vez que hemos accedido a él. Conocer la normativa, los requisitos profesionales, las condiciones laborales en que se desarrolla la ocupación o el sector de actividad es muy importante para mejorar las posibilidades de inserción.

Para ello, todo el equipo técnico y directivo de cada proyecto establecerá un PLAN DE ACTUACIÓN compartido por todos los agentes implicados en el proceso de formación e inserción del alumnado, que permita crear lazos sólidos y estables a largo plazo.

El Plan de Actuación incluirá las diferentes acciones de colaboración con las entidades comprometidas en el proceso de inserción sociolaboral del alumnado participante, así como con otras entidades que, a pesar de no haber firmado compromisos de participación, estén interesadas en establecer mecanismos de comunicación con el proyecto.

En la coordinación de las acciones del plan participará todo el personal del proyecto. En esta línea, se debe establecer un mecanismo para el seguimiento del plan de actuación, que permita establecer las posibles acciones de empleo y formación vinculadas al mercado laboral de cada territorio.

En la Guía de gestión de cada programa podemos encontrar un punto donde se especifican las Acciones de coordinación y colaboración proyecto – empresas, que incluye un Plan de actuación de acciones de coordinación y colaboración Proyectos–Empresas.



Recursos.

Orientación y búsqueda activa de empleo

<https://foleros.wordpress.com/herramientas-orientacion-profesional/>

<https://elmaletindeorientacionprofesional.wordpress.com/blog-feed/>

[PROYECTO GPS](#)

[EL FUTURO EN TUS MANOS](#)

[GUÍA DE ORIENTACIÓN LABORAL PARA COLECTIVOS VULNERABLES](#)

Evaluación de capacidades y test de intereses generales

[PROYECTO EMMA TALLERES DE FORMACIÓN.](#)

[HERRAMIENTA GR \(EDUCAWEB\)](#)

[ESCAPE ROOM DIGITAL EN EMPLEO.](#)

[TEST DE AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y PREFERENCIAS PROFESIONALES](#)

[TEST GR DE RECORRIDO PROFESIONAL.](#)

[TEST INTERESES PROFESIONALES \(Barcelona\)](#)

[ELIGE PROFESIÓN SIN RESTRICCIONES DE GÉNERO](#)

[TU FUTURO PROFESIONAL 3.0.](#)

[RECURSOS DONEMPLEO.- Orientación profesional](#)

[PROYECTO ORION \(Universidad de Comillas\)](#)

[ORIENTAGUÍA](#)

[GUIDE YOUR TALENT](#)

[Proyecto profesional](#)

[PROYECTO PROFESIONAL Guion](#)

Perfiles profesionales

El perfil profesional de una ocupación define la cualificación y las principales competencias necesarias para desempeñar ese puesto de trabajo.

El perfil profesional de una titulación identifica las ocupaciones o puestos de trabajo para los que habilita o está dirigida esa titulación.

[PERFILES PROFESIONALES DE LAS OFERTAS DE EMPLEO .- SEPE](#)

[PERFILES PROFESIONALES DE LOS CICLOS FORMATIVOS .- TODOFP](#)

5_COMPETENCIAS GÉNERICAS Y TRANSVERSALES. CONCEPTOS GENERALES



¿Por qué son importantes las competencias?

Hoy en día, las empresas buscan perfiles competentes, es decir, necesitan no sólo a personas con una amplia formación o experiencia que acrediten su capacidad técnica, sino que además tengan ciertas cualidades personales y sociales, que aplicadas al ámbito laboral, proporcionen valor añadido al trabajo que desempeñan.

¿Qué es una persona competente?

Aquella que tiene los conocimientos, las habilidades y motivaciones adecuadas para desempeñar una función o un trabajo. Tiene la suficiente capacidad para identificar situaciones problemáticas, aprender y utilizar sus conocimientos, habilidades y motivaciones para actuar y resolver los problemas y conseguir los resultados perseguidos.

Basándonos en todo lo anterior, podemos decir que las competencias genéricas y transversales son aquellas que, por lo general, están presentes en la mayoría de las labores que se le presentan a un sujeto en los distintos campos profesionales. Definidas como el **conjunto de conocimientos, habilidades y motivaciones que ponemos al servicio de una tarea o la resolución de un problema, para alcanzar un resultado.**



Por otra parte, debemos tener en cuenta que las competencias no son únicamente los conocimientos y las habilidades que tenemos, sino el modo en que las utilizamos.

Por ello, es importante acompañar al alumnado/trabajador y destacar la necesidad de desarrollar las competencias genéricas a lo largo de toda la duración del proyecto y, de forma transversal, trabajarlas diariamente para mejorar el desarrollo personal y profesional.

La mayoría de las competencias implican tres elementos fundamentales:

- **SABER:** Conocimientos teóricos prácticos que las personas adquieren antes y durante el desarrollo de sus actividades productivas.
- **SABER HACER:** perfilar las habilidades, destrezas y aptitudes, guiándolos en las buenas prácticas y mejores métodos de trabajo que garantice un servicio de alto nivel.
- **SABER ESTAR (SER):** motivación. Por ejemplo, podemos saber como tener nuestra casa ordenada (dónde va cada cosa) e incluso tener las habilidades para hacerlo (doblar la ropa, recoger objetos, mantenerla limpia, etc.), pero no por ello, tener la casa en orden.

Los tres saberes

Saber Ser

Es la parte de las emociones, encargada del desarrollo humano que el alumno adquiere durante su formación.



Saber, Saber

Es la parte cognitiva, encargada de los conocimientos que el alumno adquiere en toda su formación.

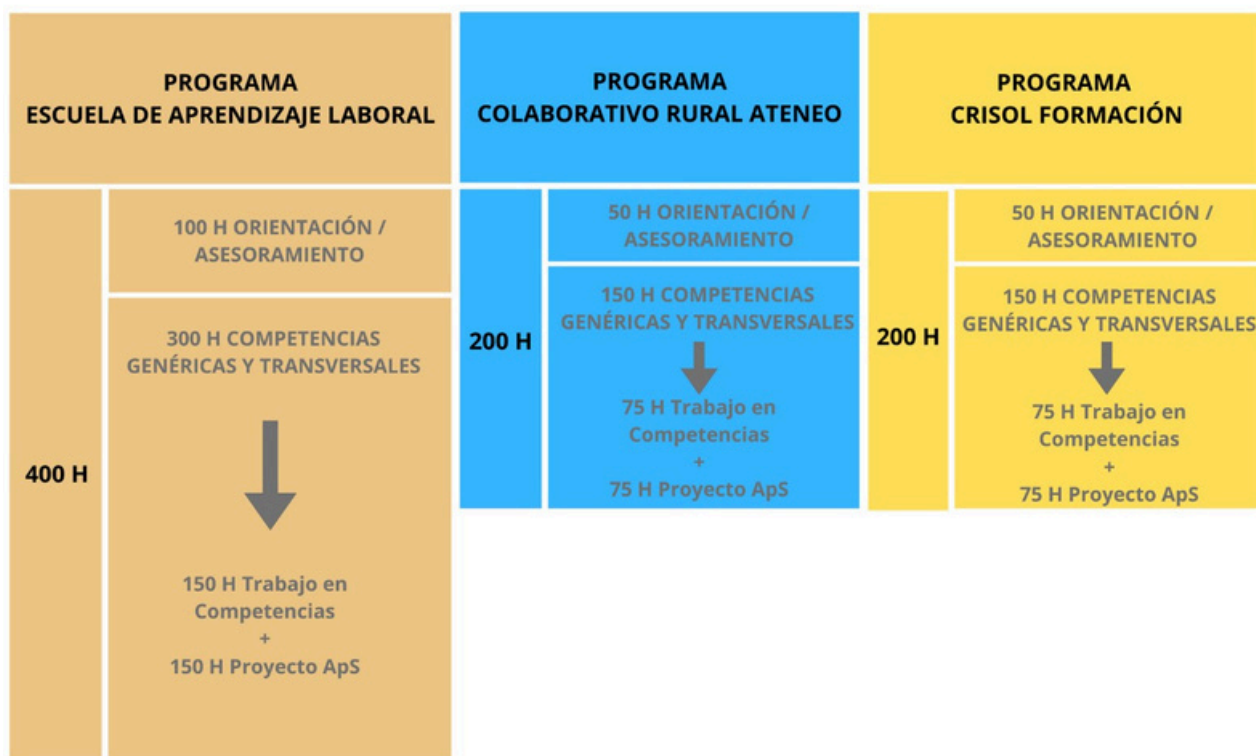
Saber Hacer

Es la parte de la aplicación, encargada de la práctica que el alumno realiza una vez tenga lo cognitivo (Saber).

Está claro, por tanto, que las competencias genéricas y transversales se consideran competencias claves en la formación de la persona, no sólo a nivel profesional sino también a nivel personal y social, debido a que integran componentes cognitivos y motivacionales, porque para lograr un cambio es fundamental crear hábitos efectivos, esforzándonos día a día, y con las consecuentes ventajas que todo ello genera en el desarrollo de una tarea o profesión:

- Aporta los beneficios de una persona formada integralmente.
- Aportan un ahorro importante de tiempo y de costos en la organización del trabajo y la buena gestión del tiempo.
- Otorgan más resistencia al estrés, tener iniciativa y tomar decisiones.
- Busca el mejor clima de relación y comunicación enfocado a escuchar, comprender y comunicar.
- Genera una motivación enfocada a un objetivo o un logro.

La formación en competencias genéricas y transversales dentro de los proyectos, tendrán una duración mínima de:



Las fichas necesarias para el seguimiento de las acciones relacionadas con la impartición de competencias, son las que se muestran a continuación. La fecha de presentación de las mismas se establecerá al comienzo de los proyectos.



FICHA 5. SEGUIMIENTO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y GENÉRICAS

(Ficha obligatoria. Debe subirse a la carpeta compartida en DRIVE, en la fecha que se indique en el cronograma)

Denominación del proyecto:	
Especialidad:	
Entidad Promotora:	
Fecha:	
Tutor/a:	

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Descripción de actividades y horas de cada actividad.	Autoconianza	Comunicación	Cumplimiento de normas y tareas	Gestión del tiempo	Capacidad de relación	Flexibilidad y tolerancia a la frustración	Análisis y resolución de problemas	Fomento de la iniciativa y espíritu emprendedor
	Horas totales: 0	Horas totales: 0	Horas totales: 0	Horas totales: 0	Horas totales: 0	Horas totales: 0	Horas totales: 0	Horas totales: 0
Actividad								
Actividad								
Actividad								
Actividad								
Actividad								
Actividad								

FICHA 5_ SEGUIMIENTO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y GENÉRICAS



ALUMNADO

(A cada alumno/a se le consignaran, únicamente, las horas desarrolladas en cada competencia)

Nombre y apellidos del alumnado	Autoconianza		Comunicación		Cumplimiento de normas y tareas		Gestión del tiempo		Capacidad de relación		Flexibilidad y tolerancia a la frustración		Análisis y resolución de problemas		Fomento de la iniciativa y espíritu emprendedor		SUMATORIO HORAS ALUMNADO
	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	1º Seg	2º Seg	
	1																
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	

FICHA 5_ SEGUIMIENTO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y GENÉRICAS

ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y TUTORIZACIÓN

FICHA 6. EVALUACIÓN INTERMEDIA DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES

Denominación del proyecto:			
Especialidad:			
Entidad promotora:			
Nombre del Tutor/a:			
Fecha:			
COMPETENCIA A EVALUAR	ESCALA		
1 AUTOCONFIANZA: se refiere a la seguridad, fuerza y convicción que tiene el grupo para lograr objetivos y superar obstáculos en su vida.	ALTO (Nº alumnos/as)	MEDIO (Nº alumnos/as)	BAJO (Nº alumnos/as)
Seguridad en ellos mismos/as. ¿Confías en sus posibilidades para lograr cosas que te propones en la vida?			
Autoconocimiento. ¿Conocen sus cualidades, y sus caracteres?			
Autoevaluación. ¿Son críticos/as consigo mismos/as?			
Autocontrol. ¿Controlan sus enfados en una discusión?			
Respuesta a situaciones adversas. Cuando aparecen dificultades, ¿procuran solucionarlas?			

Cumplimentación y envío por GETCOTEX. Compartir en DRIVE



ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y TUTORIZACIÓN

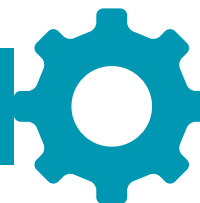
FICHA7. EVALUACIÓN FINAL DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES

Denominación del proyecto:			
Especialidad:			
Entidad promotora:			
Nombre del Tutor/a:			
Fecha:			
COMPETENCIA A EVALUAR	ESCALA		
1 AUTOCONFIANZA: se refiere a la seguridad, fuerza y convicción que tiene el grupo para lograr objetivos y superar obstáculos en su vida.	ALTO (Nº alumnos/as)	MEDIO (Nº alumnos/as)	BAJO (Nº alumnos/as)
Seguridad en ellos mismos/as. ¿Confías en sus posibilidades para lograr cosas que te propones en la vida?			
Autoconocimiento. ¿Conocen sus cualidades, y sus caracteres?			
Autoevaluación. ¿Son críticos/as consigo mismos/as?			
Autocontrol. ¿Controlan sus enfados en una discusión?			
Respuesta a situaciones adversas. Cuando aparecen dificultades, ¿procuran solucionarlas?			
COMPETENCIA A EVALUAR	ESCALA		
2 COMUNICACIÓN: se refiere a la capacidad de escuchar y expresar ideas, conceptos, opiniones... para establecer una conversación o formular escritos de cualquier naturaleza.	ALTO (Nº alumnos/as)	MEDIO (Nº alumnos/as)	BAJO (Nº alumnos/as)
Comprensión oral y escrita. ¿Son capaces de interpretar un texto sin dificultad?			
Expresión oral y escrita. ¿Saben transmitir información de forma adecuada?			
Comunicación no verbal. ¿Comprenden el lenguaje no verbal de sus interlocutores/as?			



Cumplimentación y envío por GETCOTEX. Compartir en DRIVE

5.1 METODOLOGÍA Y RECURSOS DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y TRANSVERSALES



Cada persona tiene unas características y capacidades concretas con respecto a las competencias pero éstas también pueden aprenderse, crecer y mejorar con esfuerzo, saliendo de la zona de confort.

Para desarrollar las competencias hay seguir un proceso de aprendizaje y desarrollo en el que hay que cumplir unos pasos:



1. Sesión de autoevaluación de la competencia.

Para trabajar correctamente las competencias se hace imprescindible un análisis inicial del alumnado trabajador por lo que se considera necesario que las actuaciones y actividades a desarrollar partan de un sistema de autoevaluación previo al inicio del mismo cuyos resultados sirvan:

- Por un lado, al alumnado trabajador para analizarse y situarse en el punto de partida del aprendizaje.
- Por otro lado, al personal de acompañamiento y tutorización, para poder adaptar la impartición de las actuaciones y actividades a las necesidades del grupo.

Esta evaluación se desarrollará en una sesión individual que servirá de toma de contacto y tendrá una función motivacional, puesto que crea expectativas positivas acerca de la importancia y repercusión de los aprendizajes del alumnado trabajador obteniendo este una retroalimentación.

2. Sesiones de carácter teórico/práctico de trabajo de las competencias.

En el desarrollo de los contenidos de las competencias genéricas se trabajará el concepto de las habilidades propuestas, teniendo en cuentas los resultados del análisis en competencias de cada grupo, para ajustarlo lo máximo posible a su realidad y necesidades, partiendo de la base de la posible y probable heterogeneidad de cada grupo. Podemos utilizar diferentes estrategias metodológicas, actividades de aprendizaje y recursos didácticos:

- Exposición: introducción de los conceptos necesarios para el desarrollo de las sesiones referidos a cada competencia.
- Dinámicas: se refiere tanto a los ejercicios en los que el/la docente tiene un papel de facilitador/a y guía del grupo, como ejercicios individuales o de equipos.
- Actividades: acción que el alumnado trabajador realiza.
- Visualización recursos audiovisuales: utilización de películas, vídeos y enlaces que favorezcan el trabajo en las competencias.
- Reflexión: aunque cada técnico/a tutor/a acompañamiento adaptará al funcionamiento de sus clases habrá momentos que se dedicarán a reflexionar sobre las distintas cuestiones que pueden surgir, hay sesiones específicas en las que se explicita esta acción por la importancia que tiene a nivel pedagógico.

3. Sesión de evaluación intermedia de competencias.

En esta sesión se establecerá un nuevo proceso de evaluación en el que tendremos como objetivo comprobar el avance de la adquisición de competencias del alumnado trabajador.

4. Sesión final de evaluación.

En la sesión final de evaluación y feedback se compararán las habilidades iniciales con las adquiridas y se comentará y analizará el proceso de aprendizaje de las mismas para generalizarlo a otras situaciones.

En ningún caso hablamos de evaluación entendida como prueba, ya que cada alumno/a trabajador aprenderá en base a sus capacidades.

Píldoras Orientativas introductorias y recursos para el desarrollo del trabajo competencial

Las píldoras orientativas pretenden ofrecer un primer contacto con las competencias genéricas, de tal manera que, de una manera visual, tanto el equipo técnico como la persona participante del proyecto, realicen su propio mapa mental sobre las mismas: interiorización, adquisición de necesidades, etc.

Dada la importancia de la adquisición de las competencias transversales para la inserción laboral del alumnado – trabajador/a y siendo una responsabilidad de todo el personal que conforma el proyecto: (alumnado trabajador/a y equipo técnico) éstas deben ser impartidas de manera transversal y con implicación de todo el personal, con la figura del Tutor/a de Acompañamiento como persona organizadora de las mismas, así como de manera personalizada para cada alumno según sus necesidades.

La metodología utilizada para trabajar las competencias deberá ser activa, participativa, usando dinámicas tanto para animar y motivar, como para el conocimiento y la cohesión grupal, fundamentalmente para crear un buen clima de grupo que fortalezca la atención y el proceso de aprendizaje. Otras técnicas, como la dramatización, roll – play, modelado, autoevaluación y retroalimentación serán fundamentales para la adquisición de competencias y actitudes.

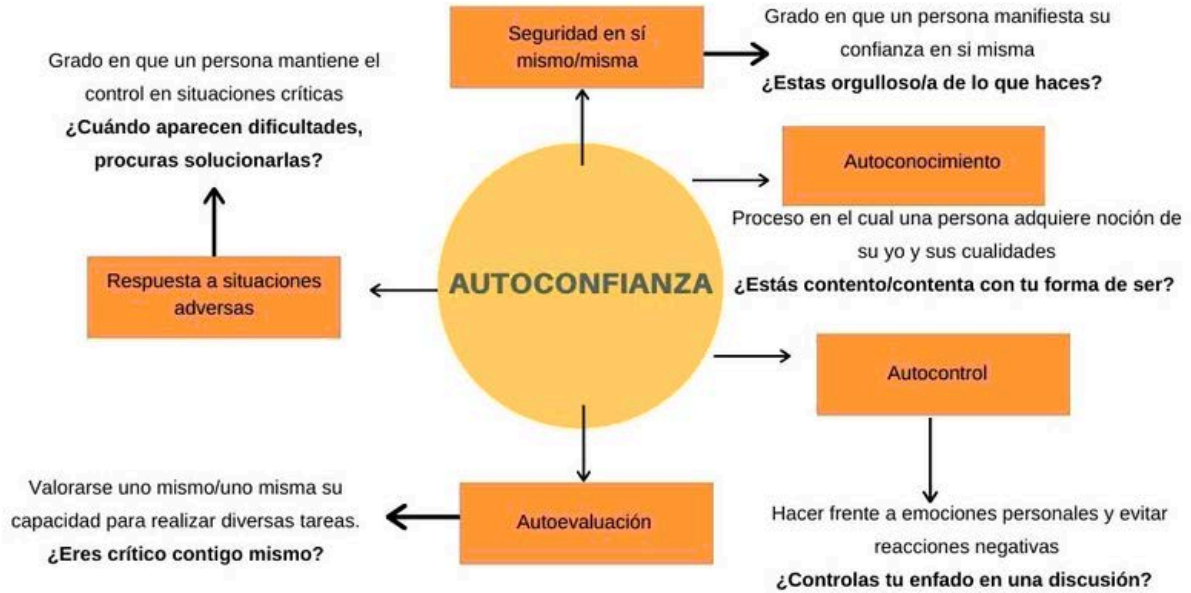


A continuación se muestran ejemplos de píldoras orientativas y recursos para el desarrollo del trabajo con el alumnado trabajador para cada una de las competencias:

AUTOCONFIANZA

Es la seguridad, fuerza y convicción que sientes para lograr determinados objetivos y superar obstáculos en la vida.

Significa que crees en ti mismo/a, en lo que emprendes y te desenvuelves bien en diferentes ámbitos sociales



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
AUTOCONFIANZA	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Fundamentan sus posturas en argumentos lógicos. - Asumen las consecuencias de las decisiones y actuaciones tomadas. - Aportan ideas nuevas. - Actúan de manera congruente con sus valores. - Tienen una imagen realista de ellos mismos, conociendo sus capacidades y defectos. - Se valoran como personas dignas de respeto. - Responden a situaciones de frustración de manera positiva.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Ante algunas situaciones específicas abordan la realidad a partir del análisis previo de la situación. - En ocasiones, fundamentan su postura en argumentos lógicos. - En determinados momentos, asumen las consecuencias de las decisiones y actuaciones tomadas. - Con frecuencia aportan ideas nuevas. - En ocasiones, actúan de manera congruentes con sus valores. - Frecuentemente tienen unas imágenes realistas de los mismo, conociendo sus capacidades y defectos. - Habitualmente se valoran como persona única y digna de respeto. - A menudo, responden a situaciones de frustración de manera positiva.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Raramente abordan la realidad a partir del análisis previo de la situación - Nunca fundamentan sus posturas en argumentos lógicos. - No son capaces de asumir las consecuencias de las decisiones y actuaciones tomadas. - Puntualmente aportan ideas nuevas. - Rara vez actúan de manera congruente con sus valores. - No tienen una imagen realista de ellos mismo, conociendo sus capacidades y defectos. - No se valoran como personas únicas y dignas de respeto. - Ocasionalmente responden a situaciones de frustración de manera positiva.



RECURSOS AUDIOVISUALES



- Gladiator.
- Invictus.
- Billy Eliot, quiero bailar



-Inteligencia emocional, Claves para enfrentarse al mundo hoy, Elsa Punset
Redes RTVE.
https://youtu.be/ZDdbAOwZJKU?list=PLkSahHx9VeXuN2ArCpkF_luevan9s0h8M

- La felicidad es cuestión de voluntad.
REDES.
<https://www.rtve.es/play/videos/redes/redes-ser-feliz-cuestion-voluntad/529636/>



- <https://habilidadesocial.com/test-de-inteligencia-emocional/>
- http://www.psicologia-online.com/test/escala_emocion/

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



Ejercicio 1. Autoconocimiento.
<https://elfilosofo.files.wordpress.com/2012/09/autoconocimiento.pdf>



Ejercicio 2. Manual de autocontrol.
<http://psicopedia.org/wp-content/uploads/2013/07/Manual-de-Autocontrol-Adolescentes.pdf>



Dinámicas autocontrol.
<http://www.miconsulta.es/archivos/Lectura%20y%20ejercicios%20para%20mejorar%20tu%20ACTITUD%20controlar%20tu%20IRA.pdf>

LECTURAS



La autoestima (Rojas Marcos, L., 2011)



Los seis pilares de la autoestima (Branden, N., 1995)



Una teoría general del amor (Lewis, T., Amini, F., Lannon, R., 2001)

COMUNICACIÓN

La comunicación es imprescindible para el buen entendimiento y buena capacidad de escucha en el ámbito de la empleabilidad



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
COMUNICACIÓN	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Se expresan de manera oral y escrita con fluidez y claridad. - Utilizan un vocabulario correcto y adecuado al contexto. - Escriben respetando las reglas de redacción y ortografía del idioma. - Escuchan con atención. - Respetan las ideas de los demás. - Emplean el lenguaje no verbal (postura, gestos, etc.) de manera congruente con el mensaje.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Se expresan de manera oral y en ocasiones de manera escrita con fluidez y claridad. - Con frecuencia, utilizan un vocabulario correcto y adecuado al contexto. - Normalmente escriben respetando las reglas de redacción y ortografía del idioma. - A menudo escuchan con atención. - En ocasiones, respetan las ideas de los demás. - A veces, emplean el lenguaje no verbal (postura, gestos, etc.) de manera congruente con el mensaje.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No se expresan con fluidez y claridad, de manera oral y escrita. - Raramente, utilizan un vocabulario correcto y adecuado al contexto. - Escasamente escriben respetando las reglas de redacción y ortografía del idioma. - No escuchan con atención. - Nunca respetan las ideas de los demás. - No utilizan el lenguaje no verbal (postura, gestos, etc.) de manera congruente con el mensaje.



RECURSOS AUDIOVISUALES



- El discurso del Rey
- El lobo de Wall Street.
- Up in the air.
- El gran dictador.



- Consejos para usar el lenguaje no verbal: Elsa Punset.
<https://youtu.be/tWcbxSVusms>

- Mejorar la empatía: Elsa Punset.
<https://youtu.be/WY04O7wMkDk>

- Pistas para tener buenas conversaciones: Elsa Punset
https://www.youtube.com/watch?v=2XM3v_Mse2c



- <http://www.educarueca.org/spip.php?rubrique21>
- <http://tutoresocial.blogspot.com.es/2015/03/role-playing-estilos-de-comportamiento.html>

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



Ejercicios de coherencia:
<http://www.aulapt.org/2016/02/12/expression-escrita-56-ejercicios-de-coherencia-cohesion-y-adeacuacion/>



"70 Ejercicios Prácticos de Dinámicas de Grupo". Silvino Jose Fitzen. Editorial Salterrae.



Actividades creativas con textos:
<http://www.miconsulta.es/archivos/Lectura%20y%20ejercicios%20para%20mejorar%20tu%20ACTITUD%20controlar%20tu%20IRA.pdf>

LECTURAS



Aprender a hablar en público hoy (Vallejo- Nájera, J.A., 1990)



Cómo atraer el interés de los demás. Técnicas para desarrollar la capacidad de comunicación. (De Bono, E., 1999)



La comunicación, clave de la productividad (Roger DAprix)

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS

La capacidad de cumplir normas y tareas es importante en el desarrollo de las funciones laborales, ya que toda persona debe ser consciente de sus compromisos y responsabilidades



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y TAREAS	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinan equipos de trabajo de manera respetuosa y respetando las normas, buscando la consecución de las tareas. - Cumplen con las normas establecidas en los grupos de trabajo. - Participan activamente en el establecimiento de normas. - Actúan de manera congruente con las tareas a desarrollar en la actividad.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - En ocasiones, coordinan equipos de trabajo de manera respetuosa y respetando las normas, buscando la consecución de las tareas. - Con frecuencia, cumplen con las normas establecidas en los grupos de trabajo. - Participan de manera moderada en el establecimiento de normas. - Normalmente actúan de manera congruente con las tareas a desarrollar en la actividad.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Rara vez coordinan equipos de trabajo de manera respetuosa y respetando las normas, buscando la consecución de las tareas. - No cumplen con las normas establecidas en los grupos de trabajo. - No participan en el establecimiento de normas. - Actúa de manera incongruente con las tareas a desarrollar en la actividad.

RECURSOS AUDIOVISUALES



- Karate Kid
- El club de los Poetas Muertos
- Mentas Peligrosas
- Erin Brockovich



Experimento de la prisión de Stanford
<https://www.youtube.com/watch?v=73cur6Lec94>

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



https://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dinamicas/aceptacion_normas_integracion.html



<https://rockcontent.com/es/blog/dinamicas-grupales/>



<https://www.profesenapuros.com/blog/5-dinamicas-de-cohesion-grupal/>

LECTURAS



Hábitos atómicos: Cambios pequeños, resultados extraordinarios
(James Clear)



Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva
(Stephen Covey)



El Arte de cumplir Promesas
(William Ury)



Primero lo primero
(Stephen Covey)

GESTIÓN DEL TIEMPO

La gestión del tiempo consiste en desarrollar la autonomía profesional de manera que seamos capaces de planificar, priorizar o desestimar tareas, para optimizar el desarrollo profesional



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
GESTIÓN DEL TIEMPO	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Plantean diversas tareas y las organizan para resolver una actividad. - Transfieren sus conocimientos a la aplicación de diversas tareas. - Establecen acciones y seleccionan recursos que le permiten abordar una tarea específica. - Tienen en cuenta sus habilidades personales para elaborar un plan de trabajo a seguir. - Desarrollan acciones para cumplir las diferentes tareas que se plantean.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Plantean ciertas tareas y puntualmente las organizan para resolver una actividad. - En ocasiones, transfieren sus conocimientos a la aplicación de diversas tareas. - Con frecuencia establecen algunas acciones y seleccionan determinados recursos que le permiten abordar una tarea específica. - Habitualmente tienen en cuenta sus habilidades personales para elaborar un plan de trabajo a seguir. - Desarrollan determinadas acciones para cumplir algunas tareas que se plantea.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No plantean tareas y no las organizan para resolver una actividad. - Rara vez, transfieren sus conocimientos a la aplicación de diversas tareas. - No establecen acciones ni selecciona recursos que le permiten abordar una tarea específica. - No tienen en cuenta sus habilidades personales para elaborar un plan de trabajo a seguir. - Nunca desarrollan acciones para cumplir las diferentes tareas que se plantea.



RECURSOS AUDIOVISUALES



12 Claves para tu gestión del tiempo y productividad
<https://www.youtube.com/watch?v=UIt36ValkBs>

Técnicas para la gestión del tiempo: Método Eisenhower
<https://www.youtube.com/watch?v=hFaiO-8Hun8>



Guía sobre Gestión Eficaz del Tiempo
https://portaldelasescuelas.org/wp-content/uploads/2016/09/gestion_del_tiempo.pdf

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



Gestión eficaz del tiempo: Primero lo primero.
https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2019/03/Gestion-del-tiempo_lo-primero-es-lo-primero.pdf



Juegos de gestión del tiempo
<https://clickup.com/es-ES/blog/131006/juegos-de-gestion-del-tiempo>

LECTURAS



Comportamiento organizacional
(Soto, E., 2001)



Organízate con Eficacia
(David Allen, Ed. Empresa Activa)



Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva
(Covey, Stephen R., Editorial Paidós)

CAPACIDAD DE RELACIÓN

Se refiere a la habilidad para establecer relaciones con los demás, socializar, formar parte de grupos y comunicarse.



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
CAPACIDAD DE RELACIÓN	ALTO	-Son capaces de planificar, priorizar y desestimar tareas. - son capaces de hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. . Saben fijar metas y prioridad a la hora de realizar una tarea. -Consiguen atender a las actividades relevantes, sustituyen las situaciones irrelevantes, por aquellas que son prioritarias.
	MEDIO	-con frecuencia, son capaces de planificar, priorizar y desestimar tareas. - Alguna vez de hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. . Ocasionalmente fijan metas y prioridad a la hora de realizar una tarea. -De vez en cuando, pueden atender a las actividades relevantes, sustituyen las situaciones irrelevantes, por aquellas que son prioritarias.
	BAJO	-Nunca son capaces de planificar, priorizar y desestimar tareas. - Difícilmente hacen elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas. -Nunca fijan metas y prioridad a la hora de realizar una tarea. -Jamás consigue atender a las actividades relevantes, sustituyen las situaciones irrelevantes, por aquellas que son prioritarias.

RECURSOS AUDIOVISUALES



- Ocean's Eleven.
- Toy Story.
- Los juegos del hambre.



- 1. Características de un grupo.
<https://youtu.be/Jn4pE4mkLQU>

- Ejemplos de malos y buenos equipos de trabajo.
<https://youtu.be/WY04O7wMkDk>



- https://www.pta.org/docs/default-source/files/programs/mental-health/self-resources/translations/relationships_skills_es.pdf
- <https://www.coachingazul.com/habilidades-relacionales/>

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



- 15 Dinámicas en equipo.
<https://www.lifeder.com/dinamicas-de-trabajo-en-equipo/>



- Dinámica “El naufrago”
<https://www.educarueca.org/spip.php?article18>



- <https://www.delpupitrealasestrellas.com/dinamicas-de-grupo-la-barca-salvaavidas/>

LECTURAS



- Aprender a trabajar en equipo (M. Martínez, M. Salvador)



- Cien mejor que uno (Surowiecki, J., 2005)



- La gran conexión (Warren, A., 2002)

FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

Se refiere a la capacidad para modificar ideas, pensamientos o conductas cuando la evidencia lo requiere y asumir las consecuencias.



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACION	INDICADORES DE EVALUACIÓN
FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Son capaces de asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetivos que se han propuesto con antelación. - Consiguen aceptar la singularidad de los individuos. - Se adaptan positivamente a las situaciones adversas.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Ocasionalmente son capaces de asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetivos que se han propuesto con antelación. - Alguna vez, consiguen aceptar la singularidad de los individuos. - De vez en cuando se adaptan positivamente a las situaciones adversas.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca son capaces de asumir los cambios sin que esto altere el alcance de los objetivos que se han propuesto con antelación. - Raramente, consiguen aceptar la singularidad de los individuos. - No se adaptan positivamente a las situaciones adversas.



RECURSOS AUDIOVISUALES



- Una mente maravillosa
- En busca de la felicidad
- Marte
- El circo de las mariposas



Aprende a superar la baja tolerancia a la frustración

- <https://youtu.be/YanCP-Rcpgg?si=S4CvRUx6ur8OdEyu>

Competencias: Adaptación a cambios y flexibilidad

- <https://www.youtube.com/watch?v=s0CS7NySNHc>



- <https://asana.com/es/resources/workplace-adaptability-skills>
- <https://www.psiquion.com/blog/baja-tolerancia-frustracion>

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



<https://www.lamenteesmaravillosa.com/ejercicios-aumentar-tolerancia-frustracion/>



<https://efipsa.es/tecnicas-para-aumentar-la-tolerancia-a-la-frustracion/>



<https://habilidadesclave.net/trabajo-en-equipo/25-dinamicas-equipo-mejorar-adaptabilidad-flexibilidad/>

LECTURAS



El monje que vendió su Ferrari.
(Robin S. Sharma)



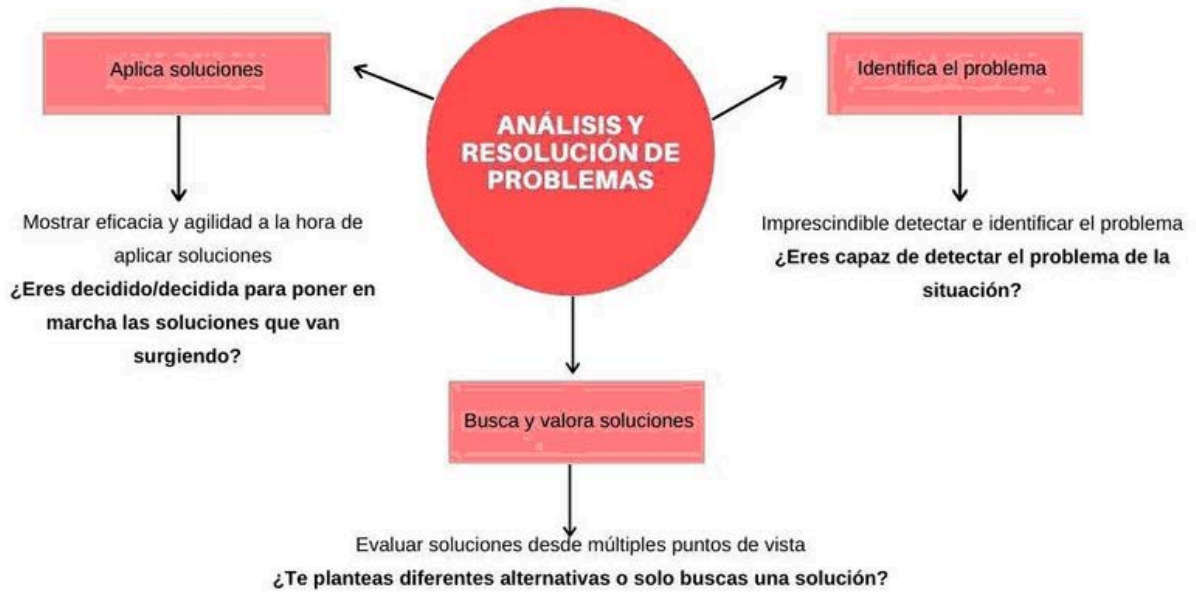
¿Quién se ha llevado mi queso?
(Spencer Johnson)



¿Cómo superar la frustración?
(Rosa Elena Zamora Antuñano)

ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Capacidad y tenacidad para analizar las causas de los fenómenos y la inquietud para general alternativas viables.



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Identifican con claridad un problema. - Proponen soluciones viables y originales ante un problema. - Participan en equipos de trabajo promoviendo la consecución de los objetivos propuestos. - Promueven en el grupo el consenso y la colaboración.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Identifican un problema - Proponen alguna solución ante un problema. - En ocasiones, participan en equipos de trabajo y algunas veces promueve la consecución de los objetivos propuestos. - Puntualmente, promueven en el grupo el consenso y la colaboración
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No identifican con claridad un problema. - Raravez, proponen soluciones ante un problema. - No participan en equipos de trabajo promoviendo la consecución de los objetivos propuestos. - Nunca promueve en el grupo el consenso y la colaboración.



RECURSOS AUDIOVISUALES



- El Método
- 7 años
- Cube (El Cubo)
- Mentes peligrosas



Cómo abordar los conflictos en el aula.
<https://institutoraimongaja.com/como-abordar-los-conflictos-en-el-aula/>

Estrategias para la resolución de problemas en el trabajo.
<https://asana.com/es/resources/problem-solving-strategies>

Guía para la solución de conflictos.
https://www.inclusion.gob.ec/wpcontent/uploads/2018/12/borrador_de_guia_para_soluci%C3%B3n_de_conflictos0950374001540215605.pdf

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



Las 14 mejores dinámicas de resolución de conflictos.
<https://habilidadesclave.net/trabajo-en-equipo/25-dinamicas-equipo-mejorar-adaptabilidad-flexibilidad/>



Recursos para dar un Taller de Resolución de Conflictos.
https://servicios.educarm.es/templates/portal/ficheros/websDinamicas/27/recursos_para_un_taller_de_resolucion_de_conflictos.pdf

LECTURAS



Resolución de Problemas y toma de decisiones
(Montes, F., 2005)



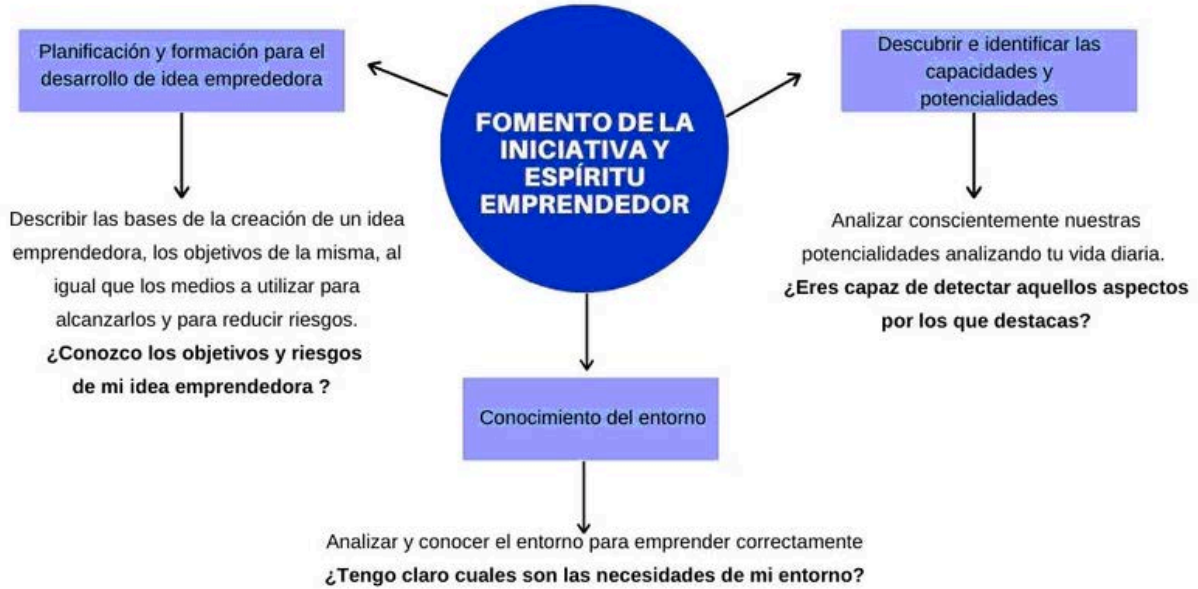
Los secretos del éxito en la negociación
(J. Nierenberg; Ed. Blume)



Resolver los conflictos con éxito
(J. McDonald; Ed. Gestión 2000)

FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El espíritu emprendedor es la motivación y la capacidad que tiene una persona de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reaccionar con intuición, flexibilidad y apertura.



VALORES DE REFERENCIA.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
FOMENTO DE LA INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR	ALTO	<ul style="list-style-type: none"> - Son innovadores y creativos - Tienen inquietud empresarial y capacidad de identificar una oportunidad de negocio. - Son capaces de visualizar una idea y de intentar hacerla realidad buscando recursos y utilizando sus conocimientos.
	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> - Son creativos - En algunas ocasiones, tienen inquietud profesional y capacidad de identificar una oportunidad de negocio. - Puntualmente, Son capaces de visualizar una idea y de intentar hacerla realidad buscando recursos y utilizando sus conocimientos.
	BAJO	<ul style="list-style-type: none"> - No son creativos - Raramente, tienen inquietud profesional y capacidad de identificar una oportunidad de negocio. - Nunca son capaces de visualizar una idea y de intentar hacerla realidad buscando recursos y utilizando sus conocimientos.



RECURSOS AUDIOVISUALES



- El Señor de los Anillos.
- Coco antes de Chanel.
- El becario.



- Beatriz Magro, Cofundadora de Komvida:
<https://www.youtube.com/watch?v=2nHfyuhACY>
- Un espacio para fabricar ideas:
<https://www.youtube.com/watch?v=Dv-N7Y6nMok>



- <https://www.expansion.com/empleo/empresarios/2024/09/29/66f9a502e5fdea34328b4593.html>
- <https://www.extremaduraempresarial.es/>

ACTIVIDADES Y DINAMICAS



https://culturaempresarial.es/wp-content/uploads/2012/09/CAJA-DE-HERRAMIENTAS-TEEN_19-20.pdf



<https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-4751.pdf>



<https://cepymeemprende.es/recursos/material-didactico/dinamicas/4-2/>

LECTURAS



101 métodos para generar ideas (Foster, T.R.V., 2002)

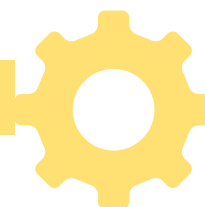


Free Play: La improvisación en la vida y en el arte (Nachmavotich, S., 2004)



LNunca te pares: Autobiografía del fundador de Nike” de Phil Knight

6_PROYECTO APRENDIZAJE SERVICIO



Durante los proyectos de formación en alternancia con el empleo se realizarán acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior.

Dentro de las acciones de acompañamiento/tutorización, se incluye el diseño y puesta en marcha de un Proyecto de Aprendizaje y Servicio (ApS).

¿Qué es ApS?

El aprendizaje-servicio es una metodología activa e innovadora, de carácter experiencial. Es un método para unir compromiso social con el aprendizaje de conocimientos y la adquisición de competencias integrando capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes y valores. Aprender a ser competentes siendo útiles a las demás personas.

Es aprender haciendo un servicio a la comunidad.

El aprendizaje-servicio combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado donde sus participantes aprenden al trabajar en necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo.

El aprendizaje-servicio combina procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad en un solo proyecto bien articulado donde los participantes aprenden al trabajar en necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo. En definitiva, el aprendizaje-servicio es un método para unir compromiso social con el aprendizaje de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Aprender a ser competentes siendo útiles a los demás.

No es una metodología novedosa, sino una manera de combinar dos pedagogías activas:

No es una metodología novedosa, sino una manera de combinar dos pedagogías activas:

Aprendizaje basado en proyectos (ABP), aprendizaje práctico a través de la educación experiencial. Servicio / Acción útil a la comunidad. Fomenta el trabajo en grupo y las competencias transversales

Esta presentación: *Aprendizaje-servicio. Compromiso social en acción (2024)*, puede aclarar algunas ideas con experiencias prácticas.

Objetivos de desarrollo sostenible y ApS

La Agenda 2030 marca 17 objetivos y 169 metas, que afectan tanto a países desarrollados como en desarrollo y abarcan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ecológica.



(Infografía de Sergio Ferrandis)

Puesto que el aprendizaje-servicio aporta una brújula al talento y nos ayuda a orientar la excelencia y la creatividad hacia la transformación social, deviene una herramienta útil para alinear la educación hacia los ODS y para convertir la sensibilización en compromiso.

La aportación del aprendizaje-servicio a la consecución de los ODS, no solo se limita a sensibilizar al alumnado trabajador respecto de las injusticias y desigualdades y generando en él una valoración favorable a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino que, además, poniendo sus conocimientos y habilidades al servicio de las demás personas y haciéndolo de una manera práctica, adquiere conocimientos, ejercita habilidades y fortalece actitudes y valores. [1]

[1] Red Española de Aprendizaje-Servicio (<https://www.aprendizajeservicio.net>)

ApS dentro de los proyectos de formación para el empleo

La aplicación del ApS en los proyectos de formación para el empleo se concreta en el diseño y puesta en marcha de un proyecto de Aprendizaje-Servicio, dentro de las acciones de competencias transversales.

La finalidad del Proyecto es desarrollar y entrenar las destrezas y favorecer el aprendizaje del alumnado trabajador, a través de situaciones reales de aprendizaje que se llevan a cabo mientras desarrollan un servicio a la comunidad. Con lo que se contribuye también al fortalecimiento y la cohesión social a través de un servicio

La finalidad del Proyecto es desarrollar y entrenar las destrezas y favorecer el aprendizaje del alumnado trabajador, a través de situaciones reales de aprendizaje que se llevan a cabo mientras desarrollan un servicio a la comunidad. Con lo que se contribuye también al fortalecimiento y la cohesión social a través de un servicio comunitario y en colaboración entre los proyectos de empleo y las entidades e instituciones del entorno.

- Así, el ApS parte de una necesidad social en el entorno, con la que se identifica el alumnado trabajador.
- Conlleva la prestación de un servicio real contemplado en el proyecto de ApS. Emprenden socialmente, responsablemente, se motivan e implican emocionalmente en el proceso, contribuyendo a construir un entorno mejor.
- Las personas participantes trabajan lo aprendido sobre las necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo. Se favorece un aprendizaje y desarrollo de sus competencias personales, sociales y profesionales y un beneficio al entorno más cercano del mismo, con redes de colaboración en el territorio.

Las enseñanzas profesionales alternan formación y empleo para contribuir a la inserción laboral y al desarrollo de la competencia profesional de su alumnado trabajador, que suele tener dificultades para acceder o reincorporarse al mundo laboral.

Lo hacen a través del trabajo competencial, del aprendizaje con metodologías activas como el ApS y realizando actividades de utilidad pública e interés social que fomenten también la capacidad emprendedora de las personas participantes. La práctica del ApS facilita el conocimiento del entorno, genera redes de aprendizaje y de servicio y motiva y pone el talento del alumnado trabajador al servicio de la comunidad, es decir forma a personas profesionales comprometidas con su territorio.

Por lo tanto, el ApS es una metodología activa de aprendizaje que encaja perfectamente con la filosofía de las Enseñanzas Profesionales y que aporta beneficios de cara al empleo.

El ApS potencia la motivación y el fortalecimiento personal y grupal como base de la mejora de la empleabilidad. Es una metodología útil en el aprendizaje de las competencias profesionales, (básicas y transversales), de habilidades blandas, que cada persona adquiere con el desarrollo de los proyectos.

- El servicio a la comunidad desarrollado con el proyecto puede despertar la capacidad de emprendimiento de nuestro alumnado-trabajador.
- El servicio a la comunidad crea red social, conocer esa red social, involucrarse, puede favorecer la futura inserción laboral.
- Trabajar en procedimientos, conocimientos y también en actitudes, hace reflexionar, decidir participar, tomar decisiones, empatizar en su proyecto y se crea una oportunidad de aprendizaje para las competencias transversales y el desarrollo de habilidades blandas.

Hay muchas y claras evidencias del impacto del ApS en el aprendizaje del alumnado trabajador. De su impacto académico, en la motivación, del alumnado trabajador con dificultades, que muchas veces hace aflorar el talento de chicos y chicas más que en otras estructuras academicistas.

El ApS es un método para unir éxito educativo y compromiso social: aprender a ser competentes social y profesionalmente, siendo útiles a las demás personas. Es sencillo y es poderoso y contribuye a mejorar nuestros entornos y a la inserción sociolaboral.

El Aprendizaje Servicio, por tanto, es una metodología de enseñanza que permite la formación del alumnado trabajador poniendo los contenidos teórico-prácticos de la especialidad al servicio de la sociedad.

Tiene como objetivos básicos:

- Promover en el alumno/a trabajador/a la responsabilidad de su aprendizaje.
- Desarrollar una base de conocimiento relevante para la profesión.
- Alumnado trabajador activo, detecta las necesidades, diseña, ejecuta y evalúa los proyectos de servicio.
- Desarrollar habilidades para la evaluación crítica.
- Desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales.
- Involucrar al alumno/a trabajador/a en un reto (problema, situación o tarea).
- Desarrollar el razonamiento eficaz y creativo de acuerdo con una base de conocimiento integrada y flexible.
- Adecuar los objetivos de aprendizaje al nivel de los alumnos/as trabajadores/as.
- Orientar la falta de conocimiento y habilidades hacia la búsqueda de la mejora.
- Estimular el desarrollo del sentido de colaboración para alcanzar una meta común.



Ámbitos de servicio

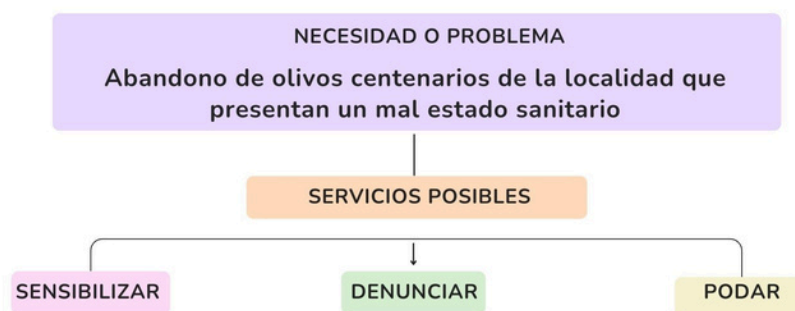
Un proyecto de Aprendizaje-Servicio parte de una necesidad social a la cual pueden ser sensibles los alumnos/as trabajadores/as, genera un servicio real que estos pueden desarrollar como respuesta y comporta unos aprendizajes significativos.

El proyecto ApS debe estar totalmente relacionado con la formación de la especialidad que el alumnado-trabajador está desarrollando.

Además, se debe trabajar en red con las entidades e instituciones del entorno, sin las cuales sería imposible desarrollar el proyecto



Igualmente, a partir de una necesidad detectada se pueden desarrollar diferentes servicios y cada uno de esos servicios conllevará la realización de actividades por parte del alumnado-trabajador, por ejemplo:



Cómo desarrollar un proyecto de aprendizaje-servicio

El proyecto se realiza en diferentes etapas. Preparación. Realización. Evaluación. Aunque el equipo técnico tiene la responsabilidad de planificarlo, **el alumnado trabajador es una pieza fundamental y protagonista en todas sus fases**, mejorando progresivamente la competencia en iniciativa personal y autonomía.

FASES	ETAPA
PREPARACIÓN	1 Esbozo de la idea 2 Relación con entidades del entorno 3 Planificación del proyecto
REALIZACIÓN	4 Preparación con el grupo 5 Ejecución con el grupo 6 Cierre con el grupo
EVALUACIÓN	7 Evaluación multifocal

1º FASE: PREPARACIÓN

1º ETAPA: ESBOZO DE LA IDEA

Todo proyecto empieza con un esbozo, para llegar a su materialización se pueden seguir los siguientes pasos.

1. Definir por dónde empezar.

Las estrategias pueden ser varias:

- Transformar partiendo de una experiencia previa próxima al ApS.
- Copiar un buen proyecto ApS de otro proyecto de formación para el empleo.
- Sumarse a un buen proyecto ApS que esté desarrollándose.
- Ofrecerse aprovechando entidades sociales amigas.
- Mapear, explorando las necesidades y oportunidades del entorno, por ejemplo:

Ámbito (relacionado con la especialidad formativa del proyecto de formación para el empleo)	Necesidad social que detectamos (al alcance de nuestro alumnado-trabajador)	¿Quién está actuando ya? (entidades sociales, servicios municipales...)
Naturaleza y Medioambiente		
Promoción de la Salud		

Las aficiones y talentos del alumnado-trabajador.

- Un hecho, noticia o acontecimiento.
- Visitas, exploraciones, películas, testimonios...

2. Determinar qué necesidad social podría atender el alumnado-trabajador.

3. Determinar cuál sería el servicio concreto que podrían hacer.

4. Definir qué aprendizajes aportaría el servicio.

Al final de esta etapa tendremos el siguiente esquema-esbozo del proyecto:

1. Necesidad social El problema o reto del entorno sobre el cual trabajaría el alumnado-trabajador	2. Servicio a la comunidad La acción solidaria que el alumnado-trabajador llevaría a cabo para combatir el problema o reto del entorno	3. Aprendizajes Los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el alumnado-trabajador reforzaría, distinguiendo entre competencias específicas-básicas de la especialidad formativa y competencias genéricas y transversales.
4. Trabajo en red Con entidades del entorno conocedoras de la realidad sobre la que se va a trabajar: otros proyectos de formación para el empleo, entidades sociales, administraciones públicas...		

2º ETAPA: ESBOZO DE LA IDEA

El aprendizaje-servicio no solo es metodología educativa, sino también una herramienta de desarrollo comunitario, de cohesión de la comunidad. Por ello, el proyecto de formación para el empleo debe colaborar con los actores sociales de la comunidad: entidades sociales, educativas, administraciones públicas, fundaciones, ONG, servicios municipales...

Los pasos para establecer estas alianzas son:

1. Contactar con las entidades del entorno conocedoras de la necesidad social sobre la que vamos a realizar el servicio y que hemos identificado previamente en la etapa anterior.
2. Plantear la demanda de colaboración y ajustar el proyecto.
3. Llegar a un acuerdo sencillo escrito por el programa de formación para el empleo y la entidad, en la que quede claro en el que consten los acuerdos adquiridos por cada parte.



3º ETAPA: PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO

Una vez que se ha decidido con quién/es se va a trabajar (entidad social, institución pública...) y confirmada la viabilidad del servicio, es el momento de planificar el proyecto con detalle.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, en esta etapa podemos distinguir los siguientes pasos:

1. Definir el servicio.

- ¿Qué tipo de servicio podemos hacer?
- ¿Qué objetivos tangibles podemos alcanzar?
- ¿Qué tres actividades concretas contendrá el servicio?
- ¿Quién será el responsable del servicio en la entidad social?
- ¿Cómo evaluaremos el servicio realizado? (encuestas, diario del servicio, rúbricas, debates...).
- ¿Cómo evaluaremos el servicio realizado? (encuestas, diario del servicio, rúbricas, debates...).

2. Definir con detalle los aprendizajes, tanto competencias específicas/básicas de la especialidad, como las competencias genéricas y transversales.

- ¿Qué formación previa y durante el servicio será necesaria?
- ¿Qué aportará la entidad social a los aspectos relacionados con la adquisición de competencias?
- ¿Cómo evaluaremos los aprendizajes?
-
- ¿Con qué etapas/pasos desarrollaremos el trabajo en el grupo? MUCHOS “PODRÍAN”

En esta etapa es importante conocer los intereses y motivaciones del alumnado trabajador, sus capacidades, madurez y experiencia, el liderazgo y los valores y la convivencia en el grupo. ¿Qué conocimientos podrían asimilar o profundizar? ¿Qué actitudes personales y valores, así como habilidades y destrezas prácticas ejercitarían? ¿Qué actitudes y capacidades para la convivencia trabajarían?

3. Definir la gestión y organización de todo el proyecto

Temporalización.

Permisos necesarios.

Recursos materiales e infraestructuras necesarias.

¿Cómo vamos a relacionarnos con las entidades colaboradoras?

Cómo vamos a registrar y difundir el proyecto.

4. Implicar al entorno comunitario.

5. Implicar al equipo del Programa.

2º FASE: REALIZACIÓN

4ª ETAPA: PREPARACIÓN CON EL GRUPO

La preparación del proyecto **estimula la autonomía y la responsabilidad personal**, al tiempo que permite ejercitar buenos hábitos de trabajo en equipo.

En esta etapa se incluirían:

Preparación con el grupo:

- Motivar al grupo.
- Definir lo que se quiere aprender.
- Organizar el trabajo.
- Registrar lo que se va preparando.
- Reflexionar sobre los aprendizajes de la planificación.

1. Motivar al grupo.

- Con una buena investigación previa.
- Invitando a entidades colaboradoras o a posibles personas destinatarias.
- Testimonio de otro alumnado que haya desarrollado experiencias de ApS en el marco de los proyectos de formación en alternancia con el empleo (EPD, CR, Crisol).
- Recursos de sensibilización: vídeos-películas, lecturas..., Investigar la necesidad social.

2. Definir el servicio y comprometerse.

En tanto que práctica formativa, el elemento singular del Aprendizaje-Servicio es el servicio a la comunidad.

El servicio que desarrollará el alumnado trabajador dará respuesta a la necesidad social, problema o reto detectado en la comunidad y debe ser suficientemente intenso y claramente visible para ellos y ellas y para el equipo técnico del programa como por el alumnado trabajador.

Estas preguntas nos orientarán en la definición del servicio.

¿QUÉ? -- Qué haremos exactamente.

¿PARA QUIÉN? -- Quienes son las personas

¿POR QUÉ? -- Qué necesidad social justifica el proyecto. Porqué queremos hacerlo.

¿CUÁNDO? -- Cuándo lo prepararemos, cuándo lo ejecutaremos, cuándo se acabará.

¿CÓMO? -- Cómo nos organizaremos. Qué hace falta para llevarlo a cabo.

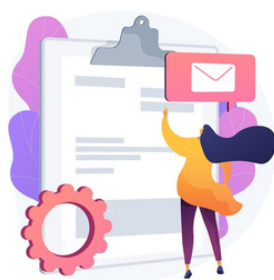
3. Organizar el trabajo

Organización y definición de grupos de trabajo, reparto de responsabilidades, concreción de calendario de trabajo a seguir...

4. Registrar lo que se va preparando.

Página web o RRSS de la entidad promotora del proyecto de formación, fotografías, vídeos, medios de comunicación...

5. **Reflexionar sobre los aprendizajes** de la planificación para poder valorar el impacto personal del proyecto.



5ª ETAPA: EJECUCIÓN CON EL GRUPO

Llevar a cabo el servicio proporciona al alumnado trabajador aprendizajes en la vida real y les permite valorar y encontrar sentido a lo que han estado preparando.

En esta etapa se incluye:

- **Realizar el servicio y al menos 3 actividades para desarrollarlo.**

Y esforzarse por la tarea bien hecha, el compromiso con sus beneficiarios, la asistencia a las actividades, la puntualidad.

- **Relacionarse con las personas y entidades del entorno.**

Es una oportunidad para desarrollar la empatía, las habilidades comunicativas y el desarrollo de competencias transversales.

- **Registrar, comunicar y difundir el proyecto.**

Página web o RRSS de la entidad promotora del proyecto de formación, fotografías, vídeos, medios de comunicación...

- **Reflexionar sobre los aprendizajes de la ejecución. ¿Sobre qué reflexionar?**

¿Qué estamos descubriendo? ¿Cómo lo estamos haciendo? ¿Qué podemos mejorar / corregir?

6ª ETAPA: CIERRE CON EL GRUPO

La etapa de cierre y evaluación con el alumnado-trabajador ha de apoyarse en las reflexiones incorporadas en las fases de planificación y ejecución del proyecto. Y ha de tener una doble mirada reflexiva: por una parte, sobre el servicio y por otra, sobre el aprendizaje que este ha proporcionado.

En esta etapa de cierre se distinguen:

- **Reflexionar y evaluar los resultados del servicio.** Sobre el proceso, los problemas imprevistos y la manera de resolverlos. Los resultados y el impacto en el entorno. Las conclusiones.
- **Reflexionar y evaluar los aprendizajes conseguidos.** Conocimientos adquiridos. Habilidades y procedimientos ejercitados Actitudes y valores mejorados.
- **Proyectar perspectivas de futuro.** Se puede continuar el proyecto en el futuro o se puede pasar el testigo a otro programa, entidad del entorno...
- **Celebrar con todos la experiencia vivida.** Una celebración es la mejor manera de poner el broche final al trabajo realizado, reconociendo los esfuerzos para reforzar la autoestima del alumnado-trabajador y para la consolidación del vínculo establecido con las entidades colaboradoras.
- **Registrar, comunicar y difundir el proyecto.** Página web o RRSS de la entidad promotora del proyecto de formación, fotografías, vídeos, medios de comunicación...



3º FASE: EVALUACIÓN

7ª ETAPA: EVALUACIÓN MULTIFOCAL

Una vez finalizado y evaluado con el alumnado-trabajador el proyecto, le corresponde al tutor/a de acompañamiento reflexionar sobre la experiencia y extraer conclusiones a diversos niveles:

1. Evaluar al grupo y sus miembros: ¿cómo han evolucionado los intereses, competencias, actitudes, la dinámica del grupo...?

2. Evaluar el trabajo en red con las entidades.

- ¿Eran las adecuadas para compartir el proyecto?
- ¿Nuestra organización ha sido correcta?
- ¿Nos hemos entendido bien y podemos continuar?
- ¿Cómo valoran ellas el proyecto realizado?
- ¿Qué podemos concluir?

3. Evaluar la experiencia como proyecto ApS y la posibilidad de plantearnos nuevos retos.

4. Autoevaluarse como persona dinamizadora del proyecto: organización, conocimientos, resolución de imprevistos, comunicación...

Todo el trabajo desarrollado en los puntos anteriores se traspasará a las fichas estandarizadas que a continuación se muestran.

FICHA 8. SEGUIMIENTO PROYECTO APRENDIZAJE-SERVICIO

Esta ficha se subirá a la carpeta compartida de DRIVE, en la fecha indicada en el apartado correspondiente de la guía.

Denominación del proyecto:	
Especialidad:	
Entidad Promotora:	
Fecha:	
Tutor/a:	

Resumen del proyecto Aprendizaje Servicio:
--

Esbozo de la idea (Cómo se llegó a este proyecto)	
Establecimiento de la alianza (Cómo se establecieron las alianzas y con quien)	
Planificación del proyecto (Planificación de cómo se realizará)	
Preparación del proyecto con el grupo (Planificación y reparto de las actividades a realizar)	
Ejecución del proyecto (Cómo se desarrolló el proyecto)	
Cierre del proyecto con el grupo (Reflexión grupal sobre los resultados del proyecto, aprendizajes realizados y perspectivas de futuro)	
Evaluación (El tutor debe evaluar el trabajo del equipo, el trabajo en red y la experiencia del proyecto)	

FICHA 8_ SEGUIMIENTO PROYECTO APRENDIZAJE SERVICIO

ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO Y TUTORIZACIÓN
FICHA 9. EVALUACIÓN FINAL APRENDIZAJE-SERVICIO

Denominación del proyecto:
Especialidad:
Entidad promotora:
Nombre del Tutor/a:
Fecha:

Ficha Aprendizaje-Servicio
Denominación del proyecto:
Especialidad:
Objetivos de desarrollo sostenible:
Justificación del proyecto:
La necesidad social del entorno:
El servicio a la comunidad:
El aprendizaje:



Cumplimentación y envío por GETCOTEX. Compartir en DRIVE

6.1_RECURSOS PARA TRABAJAR EL PROYECTO APRENDIZAJE SERVICIO



1) Una presentación para entrar en el tema

Esta presentación: Aprendizaje-servicio. Compromiso social en acción (2024) te puede aclarar algunas ideas, al tiempo que visualizarás bastantes experiencias prácticas.

2) Una presentación para imaginar el proceso de desarrollo

Esta presentación sobre ¿Cómo desarrollar un proyecto de aprendizaje-servicio? te da pistas sobre las etapas de desarrollo de un proyecto, por dónde empezar, en qué hay que pensar, qué riesgos tenemos, cuáles serían las claves...

3) Guías y pautas metodológicas

- Fundación Zerbikas : Cómo iniciar un proyecto de aprendizaje-servicio. Sería el material básico en una sesión sobre metodología APS.
- Itinerario y herramientas para desarrollar un proyecto de aprendizaje-servicio, la guía metodológica renovada del Ministerio de Educación de Argentina. Muy clara y útil.
- Esquema de diseño de un proyecto ApS. Es una matriz con pautas muy claras y preguntas orientativas que te ayudan a ir definiendo tu proyecto.

4) Un inventario de proyectos

Abanico sintético de diversos proyectos de aprendizaje-servicio:100 buenas prácticas de aprendizaje-servicio. La Red Española de Aprendizaje-Servicio ha elaborado en colaboración con la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía (UPM) este inventario de 100 maravillosos proyectos ordenados en 4 franjas de edad y con la indicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los que están alineados. Es una obra coral coordinada por Esther Escoda y Roser Batlle, recogiendo las aportaciones de María Jesús Cuñado, Dolors Prats, Ana García Laso y Domingo A. Martín.

Esta página quiere reflejar propuestas de aprendizaje-servicio en las actividades de formación dirigidas a la inserción laboral de personas que se encuentran con dificultades para conseguir empleo.
https://www.aprendizajeservicio.net/insercion-social/?id_shown=que_es

5) Proyectos modélicos reales y relatados para inspirarse en ellos.

Apartado de Premios ApS, dentro de la web de la Red Española de Aprendizaje-Servicio <https://www.aprendizajeservicio.net/>, dónde encontrarás, ordenados por las sucesivas ediciones, la descripción de los proyectos premiados en cada convocatoria.

6) Grupo Aprendizaje Servicio de Extremadura

En esta página podrás encontrar información de actividades y eventos desarrollados en Extremadura y resto de comunidades autónomas, así como documentos, vídeos y todo lo que pueda interesarte sobre ApS. <https://grupoapsextemadur.wixsite.com/misitio>



7_BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

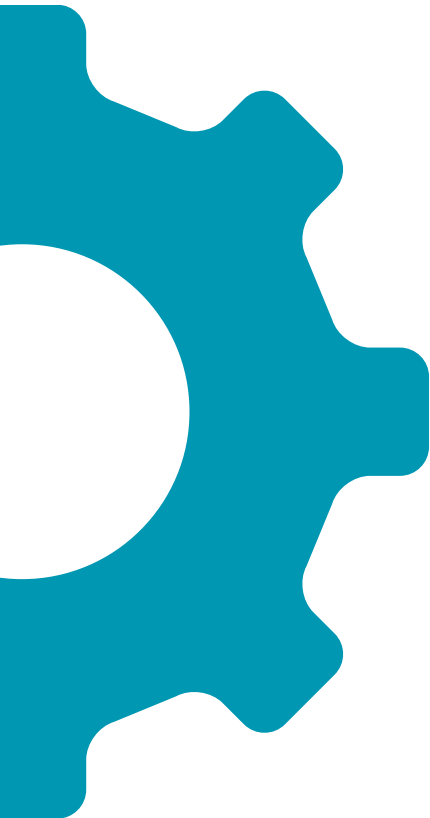


- blogcreama.blogspot.com
- <https://psicologiaymente.com/psicologia/actividades-de-desarrollo-personal>
- <https://centrodepsicologiademadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/>
- [Manual de desarrollo de competencias. 19 competencias clave para tu desarrollo profesional. EUSA Centro Universitario. Edición 2016-2017.](#)
- [Recopilación de competencias transversales. Guía para la definición de marcos competenciales. Escuela de Administración Pública de Cataluña. Generalitat de Cataluña. Enero de 2024.](#)
- [Guía para el equipo docente. Desarrollo del Módulo de competencias básicas y genéricas y orientación profesional. Conserjería de Educación y Empleo, Diputaciones de Badajoz y Cáceres.](#)
- [Aspectos de desarrollo personal: https://aula.accionformativa.com/emma](#)
- [Competencias personales para el empleo. https://www.sepe.es](#)
- [Herramienta ComPersonal.](#)
- [Entorno productivo: http://gestionandotic.es/web/fundacion-mujeres/info.-laboral/-/asset_publisher/Gvjr7g6sE334/content/%C2%BFconozco-el-mercado-labora-1;jsessionid=F48BDB9E10670052DC343C3CA3C0FE91](#)
- <https://culturaemprededora.educarex.es/>
- <https://www.extremaduraempresarial.es/>

- Web del SEPE: <https://www.sepe.es/>
 - Web del SEXPE: www.extremaduratrabaja.net
 - EntreComp Guía Práctica:
 - <https://entrecompeurope.eu/wp-content/uploads/EntreComp-A-Practical-Guide-Spanish.pdf>
 - Red Española de Aprendizaje-Servicio: <https://www.aprendizajeservicio.net>
 - Grupo Extremeño de Aprendizaje-Servicio: <https://grupoapsextemadur.wixsite.com/misitio>
 - Roser Battle. Guía Práctica de Aprendizaje-Servicio. Proyecto social: <https://redjovencoslada.es/wp-content/uploads/2021/08/Guia-practica-ApS.pdf>
 - Roser Battle. Guía Práctica de Aprendizaje-Servicio. Compromiso social en acción:
 - <https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/recursos/pag-web/guia-practica-aprendizaje-servicio.html>
- Página 58. Este apartado está basado en la Guía Práctica de Aprendizaje-Servicio de Roser Batlle y en presentaciones publicadas por la Red Española aprendizaje-servicio (<https://www.aprendizajeservicio.net>)_Definición del Centre Promotor d’Aprentatge Servei



GUÍA DE HERRAMIENTAS. “ACOMPAÑAMIENTO Y TUTORIZACIÓN” PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO



PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO

