

TU RÍO DE APRENDIZAJE

Un material metódico de formación en educación no formal para orientadores profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional.

TU RÍO DE APRENDIZAJE

*Un material metódico de formación en educación no formal para orientadores profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional para implementar el programa de formación " **Estrategias innovadoras en orientación y asesoramiento para el éxito profesional** " en la educación formal.*

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresadas son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

Proyecto Erasmus+ nº 2021-1-RO01-KA220-VET-000033307 „SOS una carrera para el éxito”



**Co-funded by
the European Union**



Socio Líder del proyecto: :

CENTRUL JUDETEAN DE RESURSE SI ASISTENTA EDUCATIONALA ARAD (Rumania)

Socios del proyecto:

The Jelgava Local Municipality Education Board (Letonia)

The European Centre for Research and Development in the East and the West (CERSEO, Italia)

The Osmania Provincial Directorate of National Education (Turquía)

The Intercultural Association "Mobility Friends" (Portugal)

Hiperactivity SLU (España)

The Vocational Education and Training Center "RIVERIA" (Finlandia)

Autores



Dace VIPULE - KULIKA, Letonia

Orientador profesional

El creador del material de formación metódica
"Tu Río de Aprendizaje"



Lauma GULBE, Letonia

Formador de educación no formal

Creador y líder del programa de formación basado
en el método de educación no formal "Estrategias
innovadoras en orientación y asesoramiento
para el éxito profesional"



Davide FUMI, Italia

Formador en educación no formal

Creador y líder del programa de formación basado
en el método de educación no formal "Estrategias
innovadoras en orientación y asesoramiento
para el éxito profesional"

“Tu río de aprendizaje” es un material metódico de formación en educación no formal para orientadores profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional para implementar el programa de formación “Estrategias innovadoras en orientación y asesoramiento para el éxito profesional” (más adelante en el texto denominado “el Programa de Capacitación Profesional”) en la educación formal. El material fue desarrollado dentro del proyecto Erasmus+ “SOS a Career for Success” (más adelante en el texto denominado “el Proyecto”).

Para la creación del material “Tu Río de Aprendizaje”, se creó, como parte del Proyecto, el Programa de Formación Profesional para el desarrollo de habilidades de gestión de carrera en un proceso de aprendizaje autodirigido, ofreciendo métodos de educación no formal como aprendizaje. herramientas.

El Programa de formación profesional se implementó y se probó de forma piloto en Letonia del 10 al 14 de octubre de 2022, reuniendo a 25 consejeros de desarrollo profesional, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional de los países socios del proyecto: Rumania, Italia, Turquía, Portugal, España, Finlandia y Letonia. Durante la implementación del Programa de Carrera, los autores y líderes observaron a los participantes durante todo el proceso de formación, sacando conclusiones y recibiendo su retroalimentación. Basado en el Programa de Capacitación Profesional, implementado y probado piloto dentro del Proyecto, el autor ha creado un material educativo no formal metódico para la orientación profesional, al que denominó creativamente “Su Río de Aprendizaje”.

El objetivo principal del material es proporcionar apoyo práctico y metódico a consejeros profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional en su trabajo con personas de todas las edades y en todas las etapas de la vida a medida que desarrollan habilidades de gestión profesional en un proceso de aprendizaje autodirigido. El material se puede aplicar tanto en entornos de aprendizaje formales como no formales.

Para aplicar los métodos de educación no formal de este material de manera más efectiva, se recomienda que los educadores y otros profesionales tengan experiencia práctica previa en la aplicación del proceso de aprendizaje autodirigido, utilizando el enfoque de aprendizaje no formal.

Los métodos descritos en el material metodológico fueron probados por los profesionales de los socios del proyecto en su trabajo diario. Después de probar el método, prepararon recomendaciones y sugerencias para cada método probado, cómo usarlo de manera más efectiva en el trabajo diario, brindando consejos y comentarios específicos (Plantilla en el Apéndice No4).

Se recibió un total de 24 recomendaciones de profesionales de todas las organizaciones asociadas al proyecto (LV – 4, RO – 5; Fi – 2; TR – 4; PT – 4; IT – 3; ES – 2). Se hicieron recomendaciones sobre métodos incluidos para habilidades profesionales específicas, así como para obtener retroalimentación.

Los métodos de la primera habilidad “Habilidades de autoconciencia y autodirección” fueron probados por 5 practicantes, los métodos de la segunda habilidad “Habilidades de investigación de oportunidades profesionales” fueron probados por 2 practicantes, la tercera habilidad “Habilidades de implementación y toma de decisiones profesionales”

fue probado por 10 profesionales y los “Métodos para obtener retroalimentación” fueron probados por 3 profesionales. El resumen de recomendaciones para cada uno de los métodos descritos en el material metodológico se adjunta en el anexo No3. Se recomienda familiarizarse con él antes de utilizar el método en la práctica para lograr el mejor resultado.

Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Aprendizaje Autodirigido. Educación no formal en el espacio del aprendizaje permanente.	7
3. Apoyo al desarrollo profesional en educación vocacional en los países socios del proyecto.	
12	
4. Habilidades de gestión de carrera en la educación profesional.	14
4.1.El modelo de formación de habilidades de gestión profesional	
15	
4.2.Indicadores para determinar las habilidades de gestión profesional	
16	
4.3. Métodos de educación no formal para el desarrollo de habilidades de gestión profesional en el contexto de la educación formal.	20
4.4.Métodos de educación no formal para obtener retroalimentación.	
34	
5. Referencias	39
Apéndice	40

1. Introducción

Los profesionales de la educación de las organizaciones asociadas de los países miembros del Proyecto descubrieron una necesidad común de crear programas de asesoramiento y orientación para el desarrollo profesional en relación con la elección de educación vocacional de los estudiantes, tomando conciencia también de la necesidad relacionada de fomentar la colaboración entre los orientadores de desarrollo profesional, profesores de educación y otros profesionales de la orientación profesional. Además, parece imperativo que las habilidades e intereses de los estudiantes estén alineados y coordinados con su elección de carrera futura y las posibilidades del mercado laboral del siglo XXI. También es evidente que existe una tremenda necesidad de mejorar la capacidad de los estudiantes para tomar decisiones profesionales claras y aumentar su motivación para elegir la educación profesional adecuada.

En el espacio educativo contemporáneo, esto se conoce como “habilidades del siglo XXI”: una colección de una amplia gama de conocimientos, habilidades, hábitos de trabajo y rasgos de carácter que, según los profesionales de la educación y los empleadores, son vitales para la capacidad del individuo para tener éxito y prosperar en el mundo moderno, especialmente en el contexto de la carrera y el entorno laboral. Aunque la definición, clasificación y determinación de determinadas habilidades del siglo XXI pueden variar según el contexto, la situación y el entorno, parece haber consenso entre las escuelas sobre lo que realmente significa este concepto. El pensamiento crítico, la creatividad, la autodirección, la comunicación y la colaboración son sólo algunas de las habilidades y actitudes que describen el aprendizaje del siglo XXI. Independientemente de cómo se agrupen, organicen o combinen los conocimientos, habilidades y actitudes del siglo XXI, su estrecha relación con los principios básicos de la educación no formal es obvia. **Esto demuestra que lo que el siglo XXI nos pide es una poderosa sinergia entre el conocimiento académico y las habilidades sociales, y la educación formal y no formal.** [1]

Los métodos de educación no formal apoyan **la implementación de un proceso de aprendizaje autodirigido en la educación formal**, creando una experiencia de aprendizaje que es como una aventura inquisitiva en el viaje del crecimiento permanente. Se puede comparar con un río que fluye, en el que cada persona impulsa su propio viaje de adquisición de conocimientos o desarrollo de habilidades siguiendo la cadencia de las corrientes más rápidas o más lentas de su propio tiempo interno.

El material metódico de formación en educación no formal “Tu río de aprendizaje” se ha creado con el objetivo de proporcionar estrategias en orientación profesional y asesoramiento para el éxito profesional a orientadores profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional. El material se basa en la idea de que tanto la educación formal como la no formal pueden y deben crear un entorno que apoye el proceso de aprendizaje, así como el desarrollo personal y profesional. La experiencia de los autores muestra que ambos campos pueden vincularse exitosamente, dentro del proceso de aprendizaje combinando la educación formal y no formal, creando así un espacio de aprendizaje común. Por lo tanto, para una aplicación más eficaz de los métodos de educación no formal de este material, se recomienda

encarecidamente que los educadores y otros profesionales tengan experiencia práctica previa en la aplicación del proceso de aprendizaje autodirigido, utilizando el enfoque de aprendizaje no formal.

Para crear este material de formación metódico, se creó el programa de formación "Estrategias innovadoras en orientación y asesoramiento para el éxito profesional" (más adelante en el texto, "el Programa de formación profesional"), como parte del proyecto Erasmus+ "SOS una carrera para Éxito" (más adelante en el texto - "el Proyecto"), para el desarrollo de habilidades de gestión de carrera en un proceso de aprendizaje autodirigido, incorporando métodos de educación no formal. El programa de formación profesional se llevó a cabo en Letonia del 10 al 14 de octubre de 2022, con 25 participantes: consejeros de desarrollo profesional, profesores de educación vocacional y otros profesionales de la orientación profesional de los países socios del proyecto: Rumania, Italia, Turquía, Portugal, España y Finlandia. y Letonia. Durante la implementación del Programa de Formación Profesional, los autores y líderes observaron a los participantes durante todo el proceso de formación, sacando conclusiones y recibiendo sus comentarios. Basándose en el Programa de Formación Profesional que se implementó durante el Proyecto, los autores han creado un material educativo no formal metódico para la orientación profesional, al que han denominado creativamente "Tu Río de Aprendizaje". El material está destinado al desarrollo de habilidades de gestión profesional en un proceso de aprendizaje autodirigido para todas las edades a lo largo de la vida. En este material encontrará métodos de educación no formal que serán útiles tanto para el individuo como para su consejero vocacional en el proceso de moldear sus habilidades de gestión profesional, representados en la Figura 1, como paradas ancladas en el Río del Aprendizaje.



Figura 1: “Tu río de aprendizaje”: el desarrollo de habilidades de gestión profesional en un individuo en un proceso de aprendizaje autodirigido.

Fuente: Programa de Formación Profesional desarrollado durante el Proyecto.

2. Aprendizaje auto-dirigido. Educación no formal en el espacio del aprendizaje permanente.

En este capítulo, el autor proporcionará un resumen, basado tanto en fuentes literarias como en la experiencia, de los principios de aprendizaje de la educación formal y no formal, construyendo un puente entre el aprendizaje formal y no formal en un espacio común y el lugar del alumno en él. y cómo encaja el aprendizaje autodirigido en este sistema.

La educación no formal es un proceso y una actividad educativa que se basa, planifica y guía por las necesidades e intereses de los estudiantes adolescentes o adultos que promueven el desarrollo de competencias con la intención de fomentar y apoyar su desarrollo y crecimiento. Como señalan los autores en la introducción, los métodos de educación no formal apoyan la implementación de un proceso de aprendizaje autodirigido en la educación formal, creando una experiencia de aprendizaje que es como una aventura inquisitiva en el viaje del crecimiento permanente. Por eso es tan crucial la

inclusión de métodos de educación no formal en el proceso de aprendizaje formal moderno de las instituciones de educación formal.

El término “aprendizaje autodirigido” fue acuñado en 1961 por el investigador Cyril O. Houle (Universidad de Chicago, EE.UU.). El aprendizaje autodirigido es la capacidad y el deseo de tomar la iniciativa en el propio proceso de aprendizaje, tomar decisiones independientes sobre lo que uno desea aprender y asumir la responsabilidad de sus pensamientos y acciones en el proceso de aprendizaje. En los últimos años, el aprendizaje autodirigido ha florecido a medida que un número cada vez mayor de instituciones educativas formales y no formales y de educadores están adquiriendo conciencia de que:

- una persona mejora cuando asume la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje,
- cada experiencia es un rico recurso para aprender algo,
- las personas aprenden cosas que les ayudan a enfrentar los desafíos de sus vidas,
- La naturaleza humana se orienta hacia la resolución de problemas,
- Los humanos estamos motivados por estímulos internos, como la curiosidad, el deseo de lograr, la sensación de satisfacción cuando se ha logrado algo [2].

Los procesos de aprendizaje se desarrollan y cambian a lo largo de la vida de una persona; cuando somos niños pequeños, ya poseemos la habilidad de aprender y obtener información de nuestro entorno. La Figura 2 ilustra cómo los tres estilos de aprendizaje interactúan dentro de un espacio común de aprendizaje permanente con el alumno en el centro, donde puede aplicar libremente cualquiera de los estilos de aprendizaje a cada situación de la vida para alcanzar su objetivo de aprendizaje. Cualquiera de los estilos de aprendizaje puede dominar en cualquier aspecto de la vida. De manera similar, un educador profesional o un asesor profesional que establezca conexiones entre todas las áreas, combinando la educación formal y no formal en el proceso de aprendizaje, puede crear un espacio de aprendizaje común para un proceso de aprendizaje autodirigido en el desarrollo de habilidades de gestión profesional.

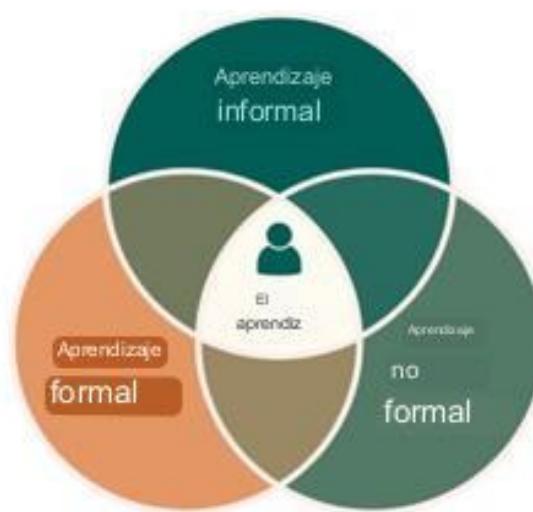


Figura 2: La interacción de tres tipos de aprendizaje en un espacio común de aprendizaje permanente

A mediados y finales de la década de 1990 del siglo pasado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comenzó a promover activamente el aprendizaje permanente. El principio del aprendizaje permanente como igualdad de oportunidades está consagrado en el Memorando sobre el aprendizaje permanente: "Todos los ciudadanos europeos deben tener iguales oportunidades para adaptarse a las demandas de los cambios sociales y económicos y participar activamente en la configuración del futuro de Europa". (Comisión Europea, 2000) En colaboración con expertos en educación, la OCDE ha definido tres tipos de aprendizaje (ilustrados en la Figura 3) que garantizan el proceso de aprendizaje permanente.



Figura 3: Tipos de aprendizaje y su clasificación según la forma en que se administran

El aprendizaje informal (cotidiano) es la forma en que aprendemos habilidades básicas para la vida y establecemos conexiones diarias. El aprendizaje formal, por otro lado, introduce a niños y adolescentes en una amplia base de conocimientos, permitiéndoles adquirir conocimientos sistemáticos, practicar diferentes métodos de análisis y resolución de problemas, así como desarrollar habilidades y destrezas específicas. Sin embargo, la educación formal también tiene algunos defectos, como el excesivo enfoque en el desempeño, el riesgo de sistemas de evaluación subjetivos y el hecho de que las tareas prácticas, preparadas de antemano, no siempre reflejan la posibilidad de que tales situaciones o soluciones ocurran en la vida real. 3]. Aunque en Letonia y otros países europeos el currículo basado en el enfoque de competencias tiende a abordar estos problemas de limitaciones de la educación formal, los métodos de educación informal y no formal pueden ser de gran utilidad aquí.

A nivel internacional **el concepto de educación no formal** se conoce desde los años 1960 y 1970. Aunque diferentes períodos y autores han sido nombrados como importantes en diversas fuentes, se considera que los fundadores de la educación no formal fueron F. Coombs (EE.UU.) y M. Ahmed (EE.UU.), quienes insistieron en la necesidad de un mejor desarrollo integrado. de vida. Fueron ellos quienes vincularon los tres conceptos de educación formal, informal (aprendizaje cotidiano) y no formal [4]. La educación no formal se centraría en encontrar soluciones donde la educación formal ha fracasado, por ejemplo, ofreciendo oportunidades educativas flexibles a grupos desfavorecidos de la sociedad o centrándose en un grupo/problema social particular, es decir, ofreciendo opciones de pasatiempo de mayor calidad para los niños. de circunstancias complicadas de la vida. Esto fue posible porque los países se dieron cuenta de que la mejora de la situación económica no aumenta por sí sola la calidad de la educación para todos los niños y jóvenes o que educar a más personas no resulta automáticamente en empleos nuevos y adecuados para ellos. Muchos países lucharon por encontrar soluciones políticas o económicas a estos problemas únicamente a través de sistemas educativos formales porque eran demasiado lentos para absorber las innovaciones [3].

Las teorías y el enfoque de la educación no formal se basan en cuatro principios fundamentales del aprendizaje:

- aprender a ser, es decir, ser o tomar conciencia de uno mismo y de su lugar en el mundo. La conciencia de la propia capacidad de autorrealización,
- aprender a estar juntos, es decir, aceptar y colaborar con los demás,
- aprender haciendo, es decir, adquirir diferentes habilidades y competencias a través de actividades prácticas o haciendo,
- aprender a aprender, es decir, aprender habilidades, analizar la propia experiencia, adquirir nuevos conocimientos, obtener información y ser capaz de aplicarla, a través de la experiencia de estar en nuevas situaciones de la vida [5].

También es importante señalar que **la educación no formal se basa en la teoría del aprendizaje estudiada por David Kolb** (Kolb, 1984), sugiriendo que en su esencia se encuentra la idea de que el aprendizaje es un proceso continuo y cíclico a través del cual el individuo se integra diferentes formas de percepción, pensamiento, acción y sentimiento, creando así conceptos para tomar nuevas decisiones. El estilo de aprendizaje del individuo es el factor determinante en el desarrollo de la personalidad. Los principios básicos fundamentales (Figura 4) del modelo de David Kolb son:

- El aprendizaje es un proceso continuo y no sólo el resultado final.
- El aprendizaje se basa en la experiencia personal.
- el aprendizaje contiene las características de interacción entre el individuo y el entorno, con ayuda de las cuales la experiencia se transmuta en acción y conocimiento [6] .

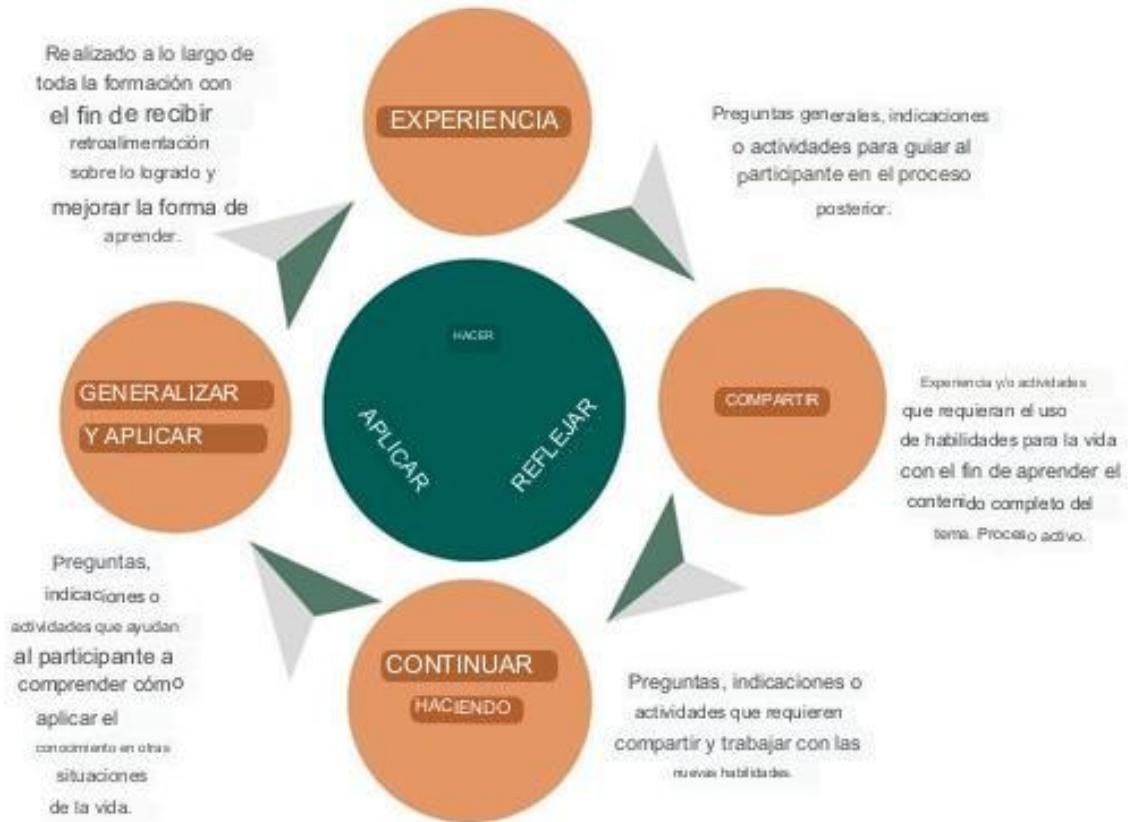


Figura 4: Modelo/círculo de aprendizaje de Kolb

La educación no formal se caracteriza por diversas características que fomentan un proceso de aprendizaje autodirigido:

- La educación no formal es un proceso planificado, estructurado y guiado con objetivos y tareas claramente definidos. Se lleva a cabo en un ambiente abierto y de apoyo y está dirigido por un trabajador juvenil, mentor, voluntario u otra persona de apoyo.
- La participación en la educación no formal de cada individuo es completamente voluntaria. Ya sea para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencia, o para sacar conclusiones y participar depende de la motivación de cada individuo.
- El aprendizaje se lleva a cabo en diferentes entornos, asegurándose de que se aplique una variedad de métodos.
- Como las opiniones, interpretaciones y soluciones varían de una situación a otra, es fundamental tener en cuenta que no existe una única respuesta correcta.
- Cada participante se involucra plenamente en el proceso de aprendizaje, asumiendo corresponsabilidad de su progreso y resultados.
- No existe una jerarquía estricta entre los participantes y el líder del proceso.
- Es necesario que haya un equilibrio entre el aprendizaje individual y el aprendizaje dentro del contexto de un grupo.

- No hay calificaciones en educación no formal. En cambio, los participantes aprenden a evaluar su propia experiencia de aprendizaje, porque es un proceso consciente.
- El proceso de aprendizaje es efectivo porque el participante aprende a través de su propia experiencia y emociones personales.
- El proceso de aprendizaje es tan importante como el resultado [5].

El material de formación metódica “Tu Río de Aprendizaje” ofrece métodos de educación no formal para trabajar en la educación formal, partiendo del hecho de que la educación no formal representa enfoques de aprendizaje activo que se centran en las necesidades reales del grupo o del individuo en el desarrollo de habilidades de gestión de carrera, respondiendo al problema o situación actual.

3. Apoyo al desarrollo profesional en educación profesional en los países socios del proyecto.

En los países socios del proyecto, el papel principal en el apoyo profesional de los estudiantes lo desempeña la institución educativa. Sin embargo, también se sabe que organizaciones del sector no gubernamental y privado participan en el apoyo profesional a los jóvenes. Las escuelas ofrecen un conjunto de diversas medidas de orientación profesional, que son supervisadas por varios niveles de instituciones gubernamentales estatales o locales. El apoyo profesional en todos los niveles educativos lo proporcionan orientadores profesionales y profesores, en cooperación con diferentes instituciones y empresas. Sin embargo, el enfoque de los requisitos de calificación para los consejeros profesionales varía. Sólo en Letonia y Finlandia un profesional que trabaja en el ámbito del apoyo profesional debe tener una cualificación adicional adecuada, es decir, además de la cualificación de profesor, debe obtener un certificado o un título de máster en el ámbito de la orientación profesional. El impacto de esto, en opinión del autor, es positivo, ya que crea un entendimiento común entre los orientadores profesionales sobre la implementación de la orientación profesional en las instituciones educativas en todos los niveles de educación, inc. también la educación profesional. Por el contrario, en todos los demás países miembros del proyecto (Portugal, Turquía, Rumanía y España) no se exige ninguna cualificación adicional en el campo de la orientación profesional para poder trabajar como orientador profesional en las escuelas. La orientación profesional en las escuelas la brindan orientadores profesionales con educación en psicología y, en algunos países, califican aquellos con una calificación en ciencias sociales o una maestría en pedagogía. En Italia, en la mayoría de los casos los orientadores profesionales son profesionales con educación superior, amplia experiencia profesional y haber completado cursos adicionales en pedagogía, psicología, sociología, etc. En Portugal, muchas de las escuelas profesionales son propiedad de empresas que ofrecen un amplio espectro de medidas de orientación profesional para sus estudiantes. Por lo tanto, los estudiantes reciben mucho cuidado y atención para determinar sus fortalezas y debilidades y evaluar

su preparación para la educación vocacional como parte del proceso de selección antes de ingresar a la escuela. También reciben mucha orientación y apoyo durante sus estudios. En España, los módulos de orientación empresarial y profesional forman parte del plan de estudios de formación profesional.

Dado que los asesores de orientación profesional y los responsables políticos cuentan con el apoyo de la Red Euroguidance, que reúne los sistemas de apoyo al desarrollo profesional de todos los estados miembros del Programa de Aprendizaje Permanente de la Comunidad Europea, el autor le invita a familiarizarse con una revisión más detallada de **los sistemas de apoyo profesional de cada uno de los países socios del Proyecto** en el sitio web de la red <https://www.euroguidance.eu/>.

Durante la formación del Proyecto en Letonia, del 10 al 14 de octubre de 2022, los participantes aprendieron sobre las cuestiones relativas a la orientación profesional en la educación profesional de los países socios del Proyecto en un proceso de aprendizaje autodirigido utilizando el método "Biblioteca de Aprendizaje". El método se basa en espacios de aprendizaje de libre acceso sobre diversos temas, junto con recursos relacionados para la autoexploración individual y debates en grupo. Los espacios de aprendizaje no tienen que estar ubicados en salas separadas: se pueden organizar como áreas de aprendizaje separadas en un salón de clases. Durante la capacitación del Proyecto, hubo 6 espacios de aprendizaje en la "Biblioteca del Aprendizaje", cada espacio dedicado a un tema diferente de orientación profesional. Los participantes podían elegir la secuencia de visita de cada "espacio de aprendizaje", la cantidad de tiempo que querían pasar en cada espacio y su forma preferida de registrar los resultados. Hubo dos opciones durante el proceso de aprendizaje entre las que los participantes tuvieron que elegir: trabajar individualmente o buscar oportunidades para conversar con otros participantes e intercambiar experiencias. Este tipo de proceso de aprendizaje está diseñado para satisfacer las necesidades individuales de cada participante, permitiéndoles explorar el tema a su propio ritmo y en su propio tiempo, y registrar los resultados de la manera que más les convenga. Este es un método que fomenta el intercambio y la puesta en común de experiencias entre los participantes. Este método también es aplicable en un entorno de investigación, donde un grupo de educadores está estudiando una situación pedagógica o si están en el proceso de preparar información para un material educativo.

El siguiente es un ejemplo de la capacitación del Proyecto: los 6 espacios de aprendizaje y los temas de orientación profesional en la "Biblioteca del Aprendizaje":

Espacio 1: ¿Cuántos estudiantes de formación profesional hay? Encuentra los datos de tu país y compáralo con los datos de otros países. Encuentre compañeros de conversación de otros países y discuta lo siguiente: ¿Los jóvenes eligen voluntariamente su educación profesional? ¿Cuáles son las razones por las que los jóvenes eligen o no eligen (su) educación vocacional?

Espacio 2: ¿Cuáles son las profesiones que eligen los jóvenes? Encuentra los datos de tu país y compáralo con los datos de otros países. Encuentre compañeros de conversación

de otros países y discuta lo siguiente: ¿Qué profesiones encuentran más atractivas los jóvenes? ¿Qué profesiones son impopulares? ¿Cómo eligen los jóvenes su profesión?

Espacio 3: ¿Cuáles son los mitos y conceptos erróneos sobre quienes participan en la educación vocacional (jóvenes que eligen estudiar, docentes, orientadores profesionales, etc.)? Utilice tarjetas de asociación para formular su respuesta y compartir los mitos con otros participantes.

Espacio 4: ¿Cómo funciona la orientación profesional en tu país? ¿Cuál es el papel de un orientador profesional? Por favor comparta e intercambie experiencias con otros participantes.

Espacio 5: ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan los orientadores profesionales en su país? ¿Cómo describirías al consejero profesional ideal? ¿Cómo ven los jóvenes a los consejeros profesionales?

Espacio 6: ¿Qué métodos y herramientas útiles de apoyo profesional tienes en tu país? ¿Cuáles son algunos eventos interesantes de orientación profesional que tienes en tu país? Encuentre compañeros de conversación de otros países y discuta.

El autor examinará más de cerca **el modelo letón de formación de habilidades de gestión de carrera y los indicadores para determinar las habilidades de gestión de carrera** en la educación profesional en las subsecciones 4.1. y 4.2. del capítulo 4.

4. Habilidades de gestión profesional en la educación profesional.

En Letonia, la Agencia Estatal de Desarrollo Educativo, una institución administrativa subordinada al Ministerio de Educación y Ciencia, es la principal institución que desarrolla recomendaciones y herramientas para mejorar el asesoramiento profesional en las escuelas. La Agencia ha elaborado "Directrices para la implementación de apoyo al desarrollo profesional" y un material metódico "Un modelo de plan para medidas de apoyo al desarrollo profesional" para instituciones de educación general, especial y profesional. Los materiales se han desarrollado basándose en la experiencia adquirida durante el Proyecto Nacional del FSE de Letonia "Apoyo a la carrera en instituciones de educación general y profesional" y se pueden utilizar de acuerdo con las regulaciones letonas vigentes. El objetivo de las directrices es proporcionar una comprensión común del sistema de apoyo al desarrollo profesional, sus componentes y su implementación en instituciones educativas generales, profesionales y especiales. Las directrices contienen una descripción de las funciones y responsabilidades de quienes participan en este sistema para una implementación eficaz del apoyo al desarrollo profesional. En la mayoría de las escuelas de Letonia, tanto durante como después del proyecto nacional del FSE, con el fin de proporcionar un apoyo eficaz al desarrollo profesional, se contrata a un educador-orientador profesional en cada institución (un educador-orientador profesional por cada 600 estudiantes en promedio). Dicho profesional tiene una formación adecuada en el

campo del apoyo profesional, por ejemplo, una licenciatura en pedagogía y un certificado de educador - orientador profesional o una licenciatura en pedagogía y una maestría en orientación profesional.

El sistema de apoyo al desarrollo profesional consta de tres componentes: información profesional, **educación profesional** y asesoramiento. La Ley de Educación de Letonia estipula que la **educación profesional** es una medida integrada en el proceso educativo para garantizar el aprendizaje y el desarrollo de las **habilidades de gestión profesional de los estudiantes**, lo que incluye la conciencia de sus intereses, habilidades y oportunidades para elegir la dirección de su educación superior y su carrera profesional.

4.1. El modelo de formación de habilidades de gestión de carrera

En el centro de la educación profesional está el individuo y su capacidad de autoconciencia. Conocerse a uno mismo le da a uno la capacidad de tomar decisiones de forma independiente sobre su elección de carrera, hacer y realizar sus planes de carrera, gestionar y autodirigir las actividades que definimos como habilidades de gestión de carrera. La Figura 5 ilustra el modelo de desarrollo de habilidades de gestión profesional en las escuelas letonas con el individuo y sus conocimientos, habilidades, actitudes, características de edad, necesidades, estilo de aprendizaje y percepción en el centro. El resultado reflejado en el modelo -el desarrollo de tres habilidades principales de gestión profesional- se puede lograr cuando todos los miembros del personal educativo (el orientador profesional, el educador de grupo, los profesores, el bibliotecario, el psicólogo, el pedagogo social, la enfermera etc.) y otros colaboradores (alumnos, padres, empresarios, empleadores, universidades, etc.) participan y colaboran entre sí.



Figura 5: Modelo de formación de habilidades de gestión profesional (Letonia), adaptado de [7]

4.2. Indicadores para determinar las habilidades de gestión profesional

En el modelo de plan de medidas de apoyo al desarrollo profesional de Letonia para instituciones de educación profesional [8], se recomienda implementar los principios de aprendizaje del enfoque basado en competencias en la educación profesional:

- el aprendizaje es personalmente significativo para el estudiante;
- el profesor es un apoyo amigable, asesor, experto e iniciador de situaciones de aprendizaje para el alumno;
- en el proceso de aprendizaje se utiliza una amplia variedad de recursos de información;
- las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se utilizan en el proceso de aprendizaje;
- la alfabetización digital de los estudiantes mejora continuamente en el proceso de aprendizaje;
- el aprendizaje tiene lugar en diferentes entornos, incluso fuera del aula [8]

En el capítulo 2, el autor ha hablado del hecho de que la educación formal tiene sus debilidades, como un enfoque excesivo en el desempeño, el riesgo de sistemas de calificación subjetivos y el hecho de que las tareas prácticas previamente preparadas no siempre reflejan situaciones y soluciones de la vida real [3]. También es evidente en Letonia que, para resolver estas restricciones de la educación formal, los profesionales en apoyo al desarrollo profesional recomiendan confiar en el enfoque basado en competencias para abordar estas limitaciones de la educación formal.

Si analizamos detenidamente los principios de aprendizaje del enfoque basado en competencias enumerados en el primer párrafo, vemos que el aprendizaje cotidiano y los métodos de educación no formal pueden ayudar a mejorar las habilidades de gestión profesional en la educación formal. En el capítulo 2 el autor ha presentado los elementos básicos de un proceso de aprendizaje autodirigido, apoyado en métodos de educación no formal. La educación no formal se caracteriza por varias características que promueven un proceso de aprendizaje autodirigido y, por lo tanto, resuenan con el proceso de aprendizaje basado en competencias en la educación formal . **El autor utiliza estas inconfundibles similitudes en el proceso de aprendizaje para "construir un puente" entre la educación formal y no formal para el desarrollo de habilidades de gestión profesional, utilizando métodos de educación no formal.**

El contenido de la educación profesional en los diferentes niveles educativos debe estar alineado con el desarrollo de los estudiantes. A lo largo de la vida, cada persona pasa sucesivamente por determinadas etapas de edad (etapas de desarrollo físico y mental), durante las cuales, junto con los cambios fisiológicos del cuerpo, también cambian la capacidad de trabajo, la competencia, los niveles de ambición y motivación. Estos cambios están estrechamente relacionados con el desarrollo de la carrera y las habilidades de gestión de carrera.

Para los jóvenes de las escuelas profesionales, el sentido de identidad aún está en desarrollo, están en un proceso de maduración física, emocional y sexual, al mismo tiempo que se vuelven cada vez más independientes. En esta etapa crece el interés por los desarrollos sociales. Sus propias perspectivas profesionales se vuelven cada vez más relevantes. Dado que los estudiantes desarrollan una comprensión más profunda de la interconectividad entre las metas profesionales, el carácter, la personalidad, las habilidades y los intereses, las visiones y metas para su desarrollo profesional también se alinean cada vez más con la realidad en esta etapa. Hay una mayor conciencia y claridad sobre las oportunidades de la educación profesional secundaria en el mercado laboral y su conexión con la educación superior. Durante este tiempo, los alumnos pueden utilizar intencionadamente una amplia gama de fuentes de información profesional formales y no formales. La toma de decisiones en esta etapa de desarrollo se caracteriza por una evaluación más cuidadosa de las alternativas y una forma más responsable de tomar decisiones y planificar [8].

El nivel de habilidades de gestión profesional que se puede alcanzar en la educación profesional: los indicadores de evaluación en la educación profesional se reflejan en la Tabla 1. **Los indicadores** servirán además al autor y a los autores del programa de formación profesional **como herramienta, para encontrar métodos de educación no formal para el desarrollo de habilidades de gestión de carrera** en estudiantes de instituciones de educación profesional en el 4.3. subsección del capítulo 4.

Tabla 1 : Indicadores para determinar las habilidades de gestión de carrera en la educación profesional, adaptado de [8]

Autoconciencia, habilidades de autodirección (1)	Capacidad para mantener una imagen positiva de uno mismo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocer e integrar: <ul style="list-style-type: none"> - intereses y valores, - talentos, habilidades, conocimientos - rasgos de personalidad y carácter - fortalezas y debilidades ● Reconocer el vínculo entre desempeño, carácter y comportamiento en diferentes aspectos de la propia carrera.
--	---	--

	<p>Capacidad para evaluar y mejorar el propio desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elegir actividades apropiadas para el crecimiento personal. • Explorar y evaluar la propia situación profesional desde diferentes ángulos, descubriendo nuevas posibilidades y opciones. • Utilizar de forma intencionada y flexible las experiencias de otros o desarrollar estrategias de generación de ideas para llegar a soluciones útiles. • Usar intencionalmente las habilidades digitales para crear un portafolio digital • Evaluar y establecer las ventajas de un trabajo o negocio dentro de un campo en particular. • Tomar decisiones de forma independiente sobre el futuro profesional.
	<p>Capacidad para ofrecer información sobre uno mismo y su experiencia profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y presentar los propios logros, desarrollar habilidades exitosas para hablar en público. • Usar una lengua extranjera en plataformas internacionales o virtuales • Redacción de currículums, cartas de solicitud, etc. de forma independiente y competente. • Usar con competencia la tecnología digital para presentar la experiencia profesional, etc.

<p>Habilidades de investigación de oportunidades profesionales (2)</p>	<p>Capacidad para encontrar información sobre oportunidades profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación del mercado laboral y su desarrollo, explorando oportunidades educativas dentro de Letonia y en el extranjero. • Utilizar hábilmente las tecnologías digitales para la investigación y el procesamiento de información.
--	--	--

	<p>Capacidad para evaluar las posibilidades profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar diferentes oportunidades educativas y laborales en Letonia y el mundo. • Investigación de los conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad preferibles en cada profesión, así como la legislación laboral pertinente. • Describir la conexión entre los pasatiempos, la materia de estudio y los intereses profesionales. • Describir oportunidades de implementar valores dentro de la propia actividad profesional. • Tener conciencia de la interconexión educativa y laboral tanto a escala local como global. • Comparar los requisitos de empleadores y clientes a lo largo de diferentes períodos de tiempo y en diferentes países para sacar conclusiones sobre las tendencias de desarrollo del mercado laboral (y empresarial). • Analizar críticamente las opciones profesionales. • Aplicar habilidades digitales en la investigación y evaluación de información profesional.
--	--	---

Habilidades de implementación y toma de decisiones profesionales (3)	<p>Capacidad para crear una visión para la propia carrera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interesado en nuevos descubrimientos e innovaciones, buscando y creando activamente nuevas oportunidades de desarrollo profesional. • Participar en debates sobre los planes de carrera de uno, compartir las opiniones y recibir las aportaciones de los demás.
--	--	---

	<p>Capacidad para establecer un objetivo de desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguir las necesidades actuales de desarrollo profesional, formular un desafío de desarrollo profesional y proporcionar una solución válida. • Establecer periódicamente objetivos de desarrollo profesional; ofreciendo diversas soluciones. Evaluar el mejor enfoque y encontrar la solución más adecuada. Planificar los pasos en consecuencia. • En el proceso de formular los objetivos de vida (carrera) de uno, tener en cuenta la información sobre los cambios en el mercado laboral, así como respetar las propias necesidades y el potencial de crecimiento personal.
	<p>Capacidad para crear y llevar a cabo un plan de desarrollo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y mejorar un plan de desarrollo profesional. Tener conciencia de las posibles dificultades y desafíos; buscando y encontrando soluciones. • Utilizar responsablemente los recursos disponibles, aplicando las ideas y soluciones de otras personas para promover el objetivo profesional.
	<p>Capacidad de colaborar para alcanzar un objetivo profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar y llevar a cabo una comunicación verbal, no verbal y digital respetuosa para alcanzar los objetivos de desarrollo profesional. • Ofrecer intencionalmente sugerencias válidas para inspirar y motivar a otros en la consecución de sus objetivos profesionales.

4.3. Métodos de educación no formal para el desarrollo de habilidades de gestión profesional en el contexto de la educación formal.

En el proceso de desarrollo del Programa de formación profesional para habilidades de gestión profesional, el equipo letón del proyecto consideró crucial encontrar métodos educativos no formales eficaces que:

- fomentaría un proceso de aprendizaje autodirigido,
- sería apropiado para su grupo objetivo: orientadores profesionales y otros profesionales de la educación,
- podría utilizarse eficazmente en el entorno de aprendizaje de la educación formal.

Para cumplir los tres requisitos previos, los autores se basaron en su propia experiencia en educación formal y no formal, además de realizar una prueba piloto de la eficacia de los métodos seleccionados durante la capacitación del Proyecto en Letonia, del 10 al 14 de octubre de 2022. reunió a 25 participantes: consejeros de desarrollo profesional, profesores de educación vocacional y otros profesionales de la orientación profesional de los países socios del proyecto: Rumania, Italia, Turquía, Portugal, España, Finlandia y Letonia. Los materiales de retroalimentación se resumen arriba en la subsección 3.2. del capítulo 3. Cabe señalar que los autores, durante muchos años y continúan aplicando regularmente, todos los métodos propuestos en sus propias actividades profesionales diarias, trabajando con educadores y asesorando a jóvenes en Letonia, así como a otros Países europeos. Por tanto, da una garantía adicional de fiabilidad a estos métodos.

El material contiene descripciones de métodos de educación no formal en tres partes, organizadas según las tres habilidades de gestión profesional:

1. Autoconciencia, habilidades de autodirección,
2. Habilidades de investigación de oportunidades profesionales,
3. Habilidades de implementación y toma de decisiones profesionales.

Para el desarrollo de cada una de las habilidades de gestión de carrera, se proporciona una descripción de los métodos de educación no formal correspondientes, así como una descripción del procedimiento en sí. Cada descripción incluye el objetivo, la lista de materiales, la secuencia o los pasos de la actividad, sugerencias y hojas de trabajo.

Los métodos incluidos en el material son:

- fácilmente ajustable para trabajar en diferentes grupos de edad o con individuos,
- aplicable en entornos educativos formales y no formales, durante talleres profesionales temáticos, eventos de semanas profesionales, programas de inmersión profesional o capacitaciones con el objetivo de desarrollar habilidades de gestión profesional.

Sin embargo, en el contexto de la educación formal, el orientador profesional o el educador tendrán que evaluar objetivamente el recurso de tiempo disponible, las habilidades de aprendizaje del individuo y otras circunstancias, para poder adaptar los métodos a cada situación individual.

Tabla 2: métodos de educación no formal para la habilidad profesional #1

HABILIDAD DE GESTIÓN DE CARRERA #1

Autoconciencia, habilidades de autodirección

En la vida diaria, así como en la profesional, la autoconciencia y las habilidades de autodirección ayudan a mantener una imagen positiva de uno mismo, evaluar y mejorar el desempeño y proporcionar información completa sobre uno mismo y su experiencia profesional. Para desarrollar estas habilidades, existen varias tareas de entrenamiento que pueden ser útiles para fomentar la capacidad de escuchar, aceptar y analizar la opinión de otra persona, que refleja sus talentos, habilidades, personalidad y rasgos de carácter específicos. La capacidad de reconocer el potencial de su futura carrera e imaginar un camino autodirigido hacia la realización de su idea se fomenta mediante técnicas que los "guían" en un viaje hacia la visión de sus sueños futuros dentro de un período de tiempo definido. Esta es una forma en que una persona puede ubicarse en un momento específico en el futuro, encarnando visualmente cómo su propia idea va cobrando vida paso a paso. Técnicas como estas aumentan la confianza de una persona, estimulan la motivación y aumentan su fe en sus propias habilidades.

Duración y Estructura: 1, 5 horas, realizado en grupo, 5 estaciones de aprendizaje

Apuntar:

- Aumentar la confianza en uno mismo sobre las propias fortalezas, habilidades, destrezas, intereses y talentos ("Círculo de Fuerza", "Camina y Habla").
- Animar a los participantes a encontrar sus propios recursos internos para alcanzar la meta de su carrera deseada o cualquier otro tipo de desarrollo futuro, moviéndose físicamente a través de los pasos que necesitarían seguir para tener éxito ("Meditación en audio", "Un paseo hacia el futuro", "Una carta al futuro").

Materiales, recursos, entorno:

Hojas de papel, bolígrafos, rotuladores, bolígrafos de colores, post-it (notas adhesivas), un ordenador o un teléfono inteligente con auriculares. La/s habitación/es deben tener sillas, mesas, lugares cómodos para sentarse y pasar tiempo a solas. Un espacio al aire libre para caminar.

Procedimiento/Proceso:

El líder presenta brevemente a los participantes el contenido de cada estación de aprendizaje y sus tareas asociadas, y los invita a decidir de forma independiente si quieren participar en las cinco estaciones de aprendizaje o solo en algunas de ellas, empleando el principio de libre albedrío y aplicando el enfoque de aprendizaje autodirigido, así como teniendo en cuenta los tipos de inteligencias múltiples (espacial - visual, intrapersonal, comunicativa, etc.) de los participantes (Howard Gardner). Los participantes podrán planificar sus propias actividades utilizando el tiempo asignado en una de las estaciones o dividirlo entre todos o algunos de ellos. El Líder informa a los participantes que cada estación está equipada con una descripción completa de la actividad y con todos los materiales necesarios para un proceso de aprendizaje grupal o individual. No hay un guía de estación de aprendizaje designado, sin embargo, el Líder siempre está presente y listo para apoyar a cualquiera que lo necesite.

Estación de aprendizaje 1 - CÍRCULO DE FORTALEZA [9]

- Se instruye a los participantes a encontrar al menos tres compañeros dentro del grupo que quieran participar en esta actividad y recibir comentarios de otros para reconocer y tomar conciencia de sus propias cualidades y fortalezas positivas.
- Cada participante toma una hoja de papel y dibuja un "Círculo de Fuerza": un círculo dentro de un círculo (2 círculos).
- Durante los siguientes 5 a 7 minutos, los participantes escriben en el círculo interno sus cualidades positivas, intereses, pasatiempos, logros, éxitos, habilidades, destrezas y lo que les apasiona. Podrían escribir algo que los demás no sepan sobre ellos y/o cualquier cosa de la que estén orgullosos de sí mismos.
- Los participantes se dividen en pequeños grupos de 3 o 4, y los grupos se distribuyen de manera que no molesten a los demás grupos. Los participantes de cada grupo se mantienen unidos dentro de su respectivo grupo.
- Uno de los participantes dentro de cada uno de los pequeños grupos da la espalda al resto de compañeros, manteniéndose a una distancia suficiente para poder escucharlos. Su tarea es escuchar atentamente. No se les permite hablar, hacer comentarios ni interactuar con los demás de ninguna manera.
- Los otros dos integrantes discuten las fortalezas, talentos, habilidades y cualidades positivas que han observado en la persona que tienen frente a ellos. Si no se conocen, comparten sus observaciones, por ejemplo, "He notado que tiene una agenda donde anota sus planes futuros. Parece puntual y alguien que cuida su tiempo. Parece que es importante para él/ella si..."
- Despues de 2 minutos, ambos participantes terminan de compartir y el oyente se vuelve hacia ellos y solo dice "¡Gracias!", escribiendo los comentarios que escucharon durante la tarea de escucha en el círculo exterior o grande.
- Luego, los participantes intercambian roles y cada uno se turna para escuchar y recibir comentarios sobre sus fortalezas y cualidades positivas.
- Cuando todos los participantes hayan terminado de compartir, durante los siguientes 5-7 minutos reflexionan sobre su experiencia respondiendo estas preguntas:
 - ✓ ¿Qué te sorprendió cuando recibiste o diste comentarios?
 - ✓ ¿Qué sabías ya sobre ti mismo?
 - ✓ ¿Aprendiste algo nuevo sobre ti a partir de los comentarios que recibiste? ¿Qué era?
 - ✓ ¿Qué te gustó de esta actividad/taller?
 - ✓ ¿Qué te gustó de dar retroalimentación a los demás?
 - ✓ ¿Cómo te sentiste cuando recibiste comentarios positivos de los demás?/¿Cómo fue recibir comentarios positivos de los demás?
 - ✓ ¿Qué aprendiste sobre ti mismo durante este taller?
 - ✓ ¿Qué aprendiste sobre ti mismo durante este taller?

Estación de aprendizaje 2: CAMINAR Y HABLAR

- El participante encuentra de forma independiente un compañero de conversación en el grupo para dar un paseo al aire libre.
- Antes de comenzar, acuerde la duración de cada conversación. Mira la hora.
- Acuerden quién hará las preguntas primero y quién las responderá. Entonces cambia.
- Como se trata de una conversación en la que se utilizan preguntas como herramienta, trate de ceñirse a las proporcionadas en la tarea. Sin embargo, si se siente llamado a agregar preguntas nuevas, utilice preguntas abiertas y capciosas.
- Preguntas:
 - ✓ ¿Cuál es tu prioridad actual en tu carrera?
 - ✓ Si tuvieras que compartir la lección más importante que has experimentado en tu carrera profesional, ¿cuál sería?
 - ✓ ¿Cómo llegaste a este punto de tu carrera?
 - ✓ Si pudieras hacer algo, ¿qué sería?
 - ✓ Si probaras algo nuevo esta semana, ¿cuál sería?
 - ✓ ¿Cómo puedes ayudar a los demás?
 - ✓ ¿Cuáles son tus cualidades positivas?
 - ✓ ¿Cuáles son tus talentos?
 - ✓ ¿Qué piensas hacer a lo largo del próximo año?
 - ✓ ¿Qué haces para mejorarte?
 - ✓ ¿Cuáles son tus intereses?
 - ✓ ¿Qué te gustaría inventar?
 - ✓ ¿Cómo te ves dentro de quince años?

En preparación para el taller, el líder puede elegir preguntas específicas que sean más apropiadas para el grupo de edad de los participantes. El líder también puede agregar preguntas adicionales utilizando los juegos/tarjetas de conversación. [10] [11]



Estación de aprendizaje 3: MEDITACIÓN EN AUDIO “UN PASEO DE LA VISIÓN - CONOCE TU FUTURO”

- El participante encuentra una posición cómoda para sentarse o se tumba para prepararse para la meditación (ordenador portátil/teléfono inteligente, auriculares). Si utiliza un teléfono inteligente, el participante también podrá salir al aire libre.

- La meditación es una visualización guiada en la que conoces tu futuro: 9 minutos para dedicarte a ti mismo y a tu futuro. ¿Qué quiere decirte?/¿Cuál es su mensaje para ti? ¿Qué consejo quiere darte? ¿Cómo te ves en tu futuro?
- Esto puede servir como introducción para responder preguntas significativas, establecer objetivos y crear un plan de acción claro para alcanzarlos. La meditación también podría usarse como una herramienta adicional para el “Juego de establecimiento de metas” (consulte Habilidad de gestión profesional n.º 3).

Archivo de meditación en audio [13]:



Estación de aprendizaje 4: UN PASEO HACIA EL FUTURO [9]

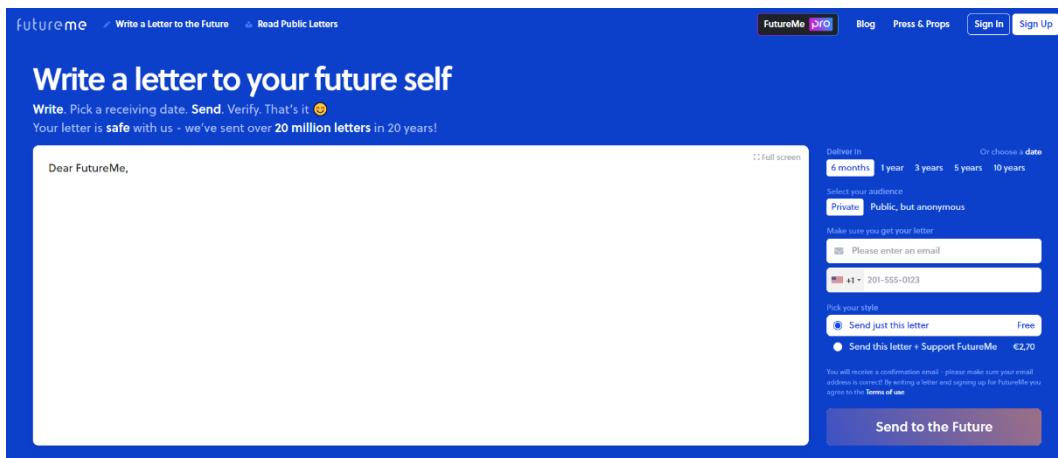
- El participante encuentra de forma independiente un compañero de conversación dentro del grupo, que quiere asociarse y visualizar su futuro en un proceso paso a paso utilizando preguntas estructuradas.
- Decidan juntos cuál de ustedes será el líder y cuál visualizará. Cambie sus roles más tarde. Tiempo: 15 minutos x 2 = 30 minutos.
- Pasos de “Un paseo hacia el futuro” (basados en los cuales el líder guía a su interlocutor, el visualizador, haciéndole preguntas y dándole instrucciones):
 - ✓ Paso 1: El líder invita al participante a definir un sueño/meta para la futura caminata. Dibuja o usa notas adhesivas para delinear tu caminata en el futuro en el piso en una escala del 1 al 10. ¿En qué parte de la escala (1-10) te gustaría estar cuando alcances tu sueño/meta? ¿Cómo eres ahí? ¿Qué haces diferente? ¿Qué notan los demás en ti?
 - ✓ Paso 2: Mire su escala objetivamente: ¿dónde cree que se encuentra en este momento (1-10)? Darse prisa. Cuando miras la distancia desde el punto 1 hasta donde estás ahora, ¿cuáles han sido los principales puntos de inflexión? ¿Qué has aprendido ya? ¿Qué has logrado? ¿De qué estás orgulloso de ti mismo? ¿Cómo lo lograste?
 - ✓ Paso 3: ¿Quieres dar un paso hacia tu sueño/meta? ¡Pasa al siguiente número! ¿Qué cambios puedes observar en ti mismo ahora que estás más cerca de tu sueño/meta? ¿Qué tienes ahora que no tenías antes? ¿Qué ha cambiado?
 - ✓ Paso 4: Invita a tu compañero a pasar al siguiente número. Repita las preguntas del paso anterior y agregue algunas más: ¿Qué estás haciendo

diferente? ¿Qué notan los demás sobre ti? ¿Qué has aprendido sobre ti mismo en este camino hacia tu futuro hasta este momento?

- ✓ **Paso 5:** Anime a su pareja a dar tantos pasos como necesite para alcanzar su sueño/meta: el número al que el visualizador quiere llegar. En cada uno de los pasos, repita las preguntas de los pasos anteriores.
- ✓ **Paso 6:** Cuando el visualizador haya alcanzado el número en la escala que simboliza su sueño/meta, reflexione sobre la caminata preguntándole: ¿Cómo te sientes ahora que has alcanzado tu sueño/meta? ¿Qué has aprendido sobre ti mismo? ¿De qué estás especialmente orgulloso? ¿Cómo alcanzaste tu sueño/meta y qué te ayudó a tener éxito? ¿Qué cambios has notado en ti mismo?

Estación de aprendizaje 5: “ESCRIBE UNA CARTA A TU FUTURO YO”

- Usando la plataforma <https://www.futureme.org/>, escribe y envía una carta a tu yo futuro sobre tus sueños, metas y sentimientos. Envía un mensaje de tu futuro a ti mismo. Tómate un momento para soñar con tu vida después de cierto tiempo. ¿Cómo serás? ¿Qué harás? ¿Qué personas tendrás cerca y a tu alrededor? Deséate algo positivo, bendícete, etc.
- Antes de comenzar a escribir la carta, puede elegir el momento (después de 6 meses, uno, tres, cinco o diez años) en el que le gustaría recibir su carta. Hay un cuadro separado para agregar su dirección de correo electrónico. Al enviar la carta, recibirá un enlace de confirmación en su bandeja de entrada desde la plataforma FutureMe.



The screenshot shows the FutureMe website interface for writing a letter to your future self. The top navigation bar includes links for 'FutureMe PRO', 'Blog', 'Press & Props', 'Sign In', and 'Sign Up'. The main heading is 'Write a letter to your future self'. Below it, a sub-instruction says 'Write. Pick a receiving date. Send. Verify. That's it 😊' and a note that 'Your letter is safe with us - we've sent over 20 million letters in 20 years!'. The form itself has a large text area for the letter, with the placeholder 'Dear FutureMe,'. To the right of the text area are several configuration options: 'Deliver in' (set to '6 months'), 'Or choose a date', 'Select your audience' (set to 'Private, Public, but anonymous'), 'Make sure you get your letter' (checkbox checked), 'Please enter an email' (input field with 'US + 201-555-0123'), 'Pick your style' (radio buttons for 'Send just this letter' (Free) and 'Send this letter + Support FutureMe' (€2,70)), and a note about receiving a confirmation email. At the bottom right is a large blue button labeled 'Send to the Future'.

Tabla 2: Métodos de educación no formal para la habilidad profesional #2

HABILIDAD DE GESTIÓN DE CARRERA #2 <i>Habilidades de investigación de oportunidades profesionales</i>	
<p>Las habilidades de investigación de oportunidades profesionales en la vida diaria y profesional ayudan a encontrar y evaluar información sobre las posibilidades profesionales. Estas habilidades combinan la capacidad de una persona para reconocer recursos cercanos, tanto en forma de asesoramiento profesional en la escuela y en la familia, como también oportunidades profesionales aquí en Letonia o en el extranjero, y cómo se comparan en el gran esquema en relación con el individuos mismos. En el sistema general de apoyo al desarrollo profesional de esta situación, es posible visualizarse y ubicarse en el contexto del mundo exterior, utilizando el enfoque sistémico.</p> <p>El enfoque sistémico es un proceso a través del cual una persona crea un mapa tridimensional que refleja los sistemas de relaciones dentro del contexto de su vida personal o profesional. Desarrolla un sentido de pertenencia a sistemas más amplios: familia, escuela, grupos sociales, lugar de trabajo, etc., y mejora la comprensión del impacto que todo tiene en cada uno de nosotros o en una situación específica [9].</p> <p>Del mismo modo, para reconocer las oportunidades que están cerca y a nuestro alrededor, se requiere un cierto enfoque creativo en la búsqueda de ideas, así como la capacidad de ver las cosas desde un ángulo inusual o único y de “pensar fuera de lo común”.</p>	
Duración y Estructura: 2 horas	
Apuntar: <ul style="list-style-type: none">• Promover la capacidad de reconocer el potencial creativo en uno mismo y desarrollar el pensamiento creativo, mejorando la habilidad de notar nuevas posibilidades (“Creatividad y Oportunidades”).• Ayudar en el desarrollo de la capacidad de analizar oportunidades de apoyo profesional (“Encontrar oportunidades en la naturaleza”).	
Materiales, recursos, entorno: <p>El dibujo “Un gato y una nevera” (Apéndice 2), una pizarra, rotuladores, una computadora, un proyector, parlantes. Una zona al aire libre para paseos en la naturaleza.</p>	
Procedimiento/Proceso: <p>En la parte de introducción el Líder invita a los participantes a contemplar el hecho de que todos los humanos, aunque algunos más que otros, son creativos por naturaleza. Se invita a los participantes a evaluar su propia creatividad en una escala del 1 al 10. El líder explica que habrá una oportunidad de realizar algunas tareas que desarrollen el pensamiento creativo y ayuden a reconocer los sistemas de apoyo y las oportunidades</p>	

que nos rodean, tanto en forma de personas cercanas a nosotros como en forma de recursos reales. El líder explica que los participantes crearán sus propios mapas de soporte tridimensionales de una manera inusual, utilizando materiales obtenidos de la naturaleza.

Actividad 1: LA CREATIVIDAD Y LAS OPORTUNIDADES ALREDEDOR

¿Qué tienen en común un gato y un frigorífico?

- El líder coloca una imagen en color (Apéndice 2) de un gato y una nevera en algún lugar visible para los participantes.
- Se pregunta a los participantes: “¿Qué tienen en común UN GATO Y UNA NEVERA?”. Generar tantas ideas originales como sea posible sobre los puntos en común entre un gato y una nevera, sobre las oportunidades potenciales que ambos crean, etc.
- El líder anota las ideas generadas en la pizarra.
- En conclusión, los participantes discuten el proceso de generación de ideas: ¿qué tan fácil o difícil fue reconocer los puntos en común/similitudes entre dos cosas no relacionadas? ¿Qué ayudó a reconocerlos?

Un video inspirador de un pájaro: “LAS OPORTUNIDADES ESTÁN A TODO NOSOTROS”

- El líder invita a los participantes a ver un video de 6 minutos.
- Luego, el líder hace preguntas que incitan a los participantes a pensar en lo que vieron. ¿Qué nos ayuda a ver y reconocer las cosas y oportunidades que nos rodean? ¿Qué nos ayuda a estar más atentos y vigilantes? ¿Cuándo y en qué entornos somos capaces de reconocer las oportunidades que nos rodean? ¿Qué debe suceder para que notemos y reconozcamos las oportunidades?
- El líder crea un resumen de las respuestas de los participantes en la pizarra.

Archivo de video del pájaro [14]



Actividad 2: ENCONTRAR OPORTUNIDADES EN LA NATURALEZA (Objetos de la Naturaleza, la Constelación o Enfoque Sistémico)

OPORTUNIDADES PROFESIONALES EN LA NATURALEZA

- El método se basa en el enfoque de Constelación o Sistémico. Es útil para pasar tiempo consigo mismo y verse dentro de la totalidad de un sistema, y para generar confianza.
- Durante la introducción el Líder explica que en esta parte del mundo la gente ama la naturaleza. Las tradiciones de los antiguos letones están profundamente entrelazadas con los ritmos de la naturaleza. La gente aquí observa los procesos en la naturaleza y sabe cuándo sembrar semillas y cuándo cosechar los frutos. Saben cuándo lavar la ropa o cuándo recoger hierbas. Se dan cuenta y reconocen las oportunidades en la naturaleza.
- El líder invita a los participantes a sentir y percibir el mundo que los rodea, utilizando la naturaleza como entorno de aprendizaje para investigar oportunidades profesionales.
- El líder invita a los participantes a salir y tomarse un momento para estar consigo mismos, desviando su atención de sus pensamientos y mentes al entorno exterior.
- Realiza una caminata en solitario durante al menos 20 minutos, prestando atención a lo siguiente:
 - ✓ ¿Qué intenta decirte la naturaleza sobre las oportunidades profesionales?
¿Qué puedes observar/ver?
 - ✓ Elige un árbol, siéntate junto a él o abrázalo y encuentra tu conexión. ¿Qué quiere decirte?
 - ✓ Encuentre y lleve consigo 10 o más objetos de la naturaleza que simbolizarían los elementos de su sistema de apoyo profesional (maestros, orientadores profesionales, estudios, trabajo, colegas, estudiantes, pares, padres, familia, hijos, etc.)
- Despues de la caminata, los participantes regresan y dedican 30 minutos a crear mapas de apoyo profesional a partir de los objetos que encontraron en la naturaleza. Además se utiliza papel, rotuladores o lápices de colores y pegamento. El Líder enfatiza que en nuestra trayectoria profesional encontramos muchos agentes (personas) de apoyo diferentes y muchas oportunidades diferentes. El líder comparte una historia personal de su propia vida, describiendo un ejemplo de apoyo profesional y una oportunidad profesional que encontraron. Luego, el líder explica a los participantes los pasos para crear sus mapas [9]:
 - ✓ Prepare una superficie con límites definidos, que utilizará para crear su mapa (por ejemplo, una hoja de papel). Anime a los participantes a elegir un objeto, entre los elementos que encontraron en la naturaleza, que crean que se representaría mejor a sí mismos en el mapa, diciendo: confía en tu intuición, confía en lo que sientes en tu cuerpo. No existe una forma correcta o incorrecta de crear su "mapa". Coloque el objeto en cualquier lugar del mapa donde parezca el lugar correcto. Escribe la palabra "Yo" al

lado del objeto. No analices, no uses tu mente, confía en tu intuición y en tu cuerpo y deja que tu mano te guíe.

- ✓ A continuación, los participantes eligen algunos elementos de los objetos de la naturaleza que representan los elementos de apoyo a su carrera. Anime a los participantes a colocar cada elemento en el mapa confiando en su intuición. ¿Cuál es la distancia entre el objeto que te representa y el resto de elementos? Junto a cada uno de ellos, escribe una palabra clave para cada uno de tus elementos de apoyo (padres, amigos, maestros, trabajo, escuela, ídolos, etc.). Anime a los participantes a agregar cualquier elemento visual que le dé vida a la imagen y refleje la interacción entre los elementos.
- Termine creando una exposición de mapas de apoyo profesional. Los participantes pueden "visitar" la exposición y escuchar la historia de cada artista: todas las formas posibles de apoyar su carrera, sus dudas, miedos, decisiones, etc. Es imperativo que la participación en la exposición sea completamente voluntaria. La exposición comienza con el primer participante, quien expresa su deseo de mostrar su mapa y compartir aquello que se sienta llamado a revelar sobre su experiencia. Es importante mantener la atención en el orador y su historia y abstenerse de hacer preguntas o comentarios.
- Cuando termina la exposición, los participantes se reúnen en círculo y finalizan la actividad con una conversación, haciendo preguntas y compartiendo ideas:
 - ✓ ¿Qué te sorprendió más?
 - ✓ ¿Qué te resultó más útil?
 - ✓ ¿Quién sería el punto de apoyo más importante para usted si observara su mapa profesional?

Mapas de apoyo profesional de los participantes de la formación del proyecto en Letonia del 10 al 14 de octubre de 2022



Tabla 4: Métodos de educación no formal para la habilidad profesional #3

HABILIDAD DE GESTIÓN DE CARRERA #3

Habilidades de implementación y toma de decisiones profesionales

La toma de decisiones profesionales y la implementación de habilidades en la vida cotidiana y profesional ayudan a crear una visión para su carrera, mientras se buscan nuevas oportunidades de desarrollo profesional. Con estas habilidades, una persona es capaz de expresar una opinión sobre sus intenciones, así como acoger con agrado las opiniones de los demás. Esta habilidad de gestión de carrera brinda a una persona la capacidad de establecer un objetivo de desarrollo profesional y crear un plan de acción, mediante la evaluación de la situación real, los recursos disponibles y las posibles oportunidades de colaboración.

Duración y Estructura: 2,5 horas

Apuntar:

- Desarrollar la habilidad de crear una visión para su carrera, buscando oportunidades de desarrollo profesional (“El río del desarrollo de la personalidad”).
- Aprender habilidades para formular metas y crear un plan de acción (“El juego del establecimiento de metas”).

Materiales, recursos, entorno:

Papeles de colores, rotuladores, lápices.

Proceso/Procedimiento:

El Líder informa a los participantes que tendrán dos tareas que se complementan. La primera tarea se basa en la imaginación y los sentimientos de una persona, mientras que la segunda tarea está diseñada en forma de preguntas estructuradas. A los participantes se les dice que estas tareas les ayudarían a formular su visión y objetivos profesionales y a crear un plan de acción viable.

EL RÍO DEL DESARROLLO PERSONAL

- El líder invita a los participantes a pensar en los momentos de sus vidas en los que adquirieron conocimientos y experiencias significativas. ¿Qué aprendieron y cómo lo aprendieron?
- El líder comienza la actividad diciendo: “Imagina que tu vida es un río sinuoso. Toma una hoja de papel y algunos marcadores o lápices de colores y en los próximos 30 minutos dibújalo: si tu vida fuera un río, ¿cómo sería y adónde te llevaría? Mientras dibujas, recuerda las curvas y giros de tu pasado y piensa en los eventos que te enseñaron algo. Cuando llegues al presente, continúa dibujando tu río, pero ahora imagina cómo podría fluir y serpentejar, llevándote hacia tu futuro.
- Mientras dibuja, el participante se hace algunas preguntas significativas y marca las respuestas en su dibujo en forma de palabras clave:

- ✓ ¿Cuál es mi objetivo?
- ✓ ¿Cómo quiero avanzar?
- ✓ ¿Por qué quiero recorrer este camino?
- ✓ ¿Cuántas maneras diferentes hay de alcanzar mis objetivos?
- Al final, cree una exposición de los dibujos del “Río del Desarrollo Personal”. Los participantes pueden “visitar” la exposición y escuchar la historia del río de cada artista: el significado de su río, sus objetivos y sus planes para alcanzarlos. Es imprescindible que la participación en la exposición sea completamente voluntaria. La exposición comienza con el primer participante, quien expresa su deseo de mostrar su río y compartir lo que se siente llamado a revelar sobre su recorrido. Es importante mantener el foco en el hablante y su historia. Cuando el orador haya terminado su historia, los participantes podrán hacer preguntas.



Los dibujos del “Río del Desarrollo Personal” de la formación del Proyecto en Letonia del 10 al 14 de octubre de 2022

EL JUEGO DE ESTABLECIMIENTO DE METAS [15]

- El método se basa en el modelo de coaching GROW, que utiliza una serie de preguntas abiertas para guiar a los participantes a través de un proceso consciente paso a paso de creación de un plan de acción sólido para alcanzar sus objetivos.



- Al principio los participantes deciden si trabajarían con las preguntas en parejas o individualmente. Si deciden trabajar en parejas, comienzan con un participante haciendo preguntas y el otro respondiendo. Luego cambian. También deben ponerse de acuerdo sobre la cantidad de preguntas que se harán entre sí.
- Los participantes dividen una hoja de papel en 4 partes según el principio del modelo GROW: 1) Meta; 2) Realidad; 3) Opciones; 4) Voluntad (Acción)
- En la parte superior de la página, los participantes escriben una meta inspiradora que les gustaría alcanzar. Lo mejor es formular el objetivo de manera precisa y mensurable, con un plazo específico.
- El participante responde de 1 a 3 preguntas de la sección "Objetivo" y luego escribe sus conclusiones:
 - ✓ ¿Cómo sabrás que has alcanzado tu objetivo? ¿Qué en tu vida lo reflejará?
 - ✓ ¿Quién podría beneficiarse de su éxito? ¿Hay alguien o algo que pueda sufrir o perder de alguna manera como resultado de ello?
 - ✓ ¿Por qué vale la pena trabajar por este objetivo? ¿De qué manera será un regalo para el mundo? ¿Cómo será un regalo para ti?
- El participante responde de 1 a 3 preguntas de la sección "Realidad" y luego escribe sus conclusiones:
 - ✓ ¿En qué evitas pensar cuando piensas en tu objetivo?
 - ✓ ¿Cuáles son los recursos que ya tienes? (es decir, habilidades, tiempo, inspiración, dinero, apoyo...)?
 - ✓ ¿Cuánto tienes en mente este objetivo? ¿Con qué frecuencia piensas en ello?
- El participante responde de 1 a 3 preguntas de la sección "Opciones" y luego escribe sus conclusiones:
 - ✓ ¿Cuáles son los recursos que necesitas? ¿Quién podría tenerlos? ¿Dónde podrías encontrarlos?
 - ✓ ¿Qué posibilidades se te abrirían si tuvieras más dinero, más tiempo, más...?
 - ✓ ¿Qué podría acelerar el proceso para alcanzar tu objetivo? ¿Qué podría llevarte allí más rápido?
- El participante responde de 1 a 3 preguntas de la sección "Voluntad" y luego escribe sus conclusiones.
 - ✓ ¿Puedes identificar las principales etapas de tu objetivo? ¿Qué son? ¿Cuál debería ser el plazo para cada uno de ellos?
 - ✓ ¿Cuál es la tarea más importante para este objetivo? ¿Cuál es el primer paso que darás para seguir adelante?
 - ✓ ¿Qué medidas tomará para obtener los recursos y/o el apoyo que necesita?

- El participante crea un plan de acción con tareas concretas y un plazo. El participante llega a un acuerdo consigo mismo sobre el cumplimiento del plan.

4.4. Métodos de educación no formal para obtener retroalimentación.

En la educación formal, la retroalimentación suele presentarse en forma de calificación o evaluación de un docente. En la educación no formal, por otra parte, la atención se centra en el proceso de aprendizaje individual que finalmente ayuda al alumno a llegar a un resultado. Se puede dar retroalimentación sobre el transcurso del proceso de aprendizaje en sí, una actividad específica, el trabajo del líder o la evaluación mutua entre los participantes. Se utilizan varios métodos de educación no formal para obtener retroalimentación, que brinda a los participantes la oportunidad de expresar sus emociones y sentimientos. Por tanto, el líder debe poder evaluar con flexibilidad la madurez de los participantes, así como el ambiente general del grupo. Durante una actividad de retroalimentación, cualquier opinión debe considerarse valiosa y es importante abstenerse del deseo de terminar o ayudar al participante a expresar sus pensamientos. Se recomienda hacer preguntas abiertas (p. ej., ¿Qué pasaría si...? ¿Cómo podría hacerlo? ¿Qué aprendí hoy? ¿Qué sabía ya? etc.), en lugar de comentar o sacar conclusiones. . Se debe dar tiempo al participante para que reflexione sobre la pregunta; a veces el silencio significa pensar.

Los métodos de educación no formal para obtener retroalimentación ayudan a:

- formular la opinión del grupo;
- liberar tensiones después de las actividades;
- (para líderes/formadores/profesores) - comprender la opinión del grupo;
- crear confianza dentro del grupo;
- cerrar la actividad;
- Identificar relaciones mutuas dentro del grupo.

EL CÍRCULO DE CONVERSACIÓN

- Los participantes forman un círculo en el que todos pueden verse bien y es cómodo sentarse o pararse. El líder **usa diferentes herramientas adicionales** para obtener comentarios:

Tarjetas asociativas

- ✓ Las cartas se colocan boca arriba en el centro del círculo.

- ✓ Cada participante elige una tarjeta que refleja sus ideas o sentimientos después de la lección/actividad. Los participantes comparten sus ideas o sentimientos en relación con la tarjeta elegida.

Tarjetas de preguntas

- ✓ Se coloca una baraja de tarjetas de preguntas boca abajo en el centro del círculo.
- ✓ Opción uno: cada participante saca una tarjeta de preguntas y da su respuesta en relación con lo que experimentó durante la lección/actividad. Opción dos: uno de los participantes saca una o más tarjetas de preguntas y todos los participantes dan sus respuestas.
- ✓ Preguntas: ¿Qué aprendí hoy? ¿Qué sabía yo ya? ¿Cuál fue un desafío para mí hoy? ¿Qué me sorprendió? ¿Cómo podrían los beneficios de hoy ayudarme a cambiar o mejorar mis estudios o mi trabajo? ¿Cómo me siento hoy?

LA HUELLA DE LA MANO

- Para obtener comentarios de los participantes después de una lección/actividad, se pueden utilizar las “Preguntas de reflexión sobre las huellas de las manos”, seleccionando las preguntas al azar. Antes de comenzar, el participante dibuja el contorno de su mano en una hoja de papel. Luego, el participante escribe sus respuestas dentro de la forma de su mano.



Figura 6: Preguntas de reflexión

LA MARIPOSA

- En una hoja de papel blanca o de color, cada participante dibuja una mariposa de las emociones que han surgido después del entrenamiento. Los participantes también escriben su nombre.
- Luego, cada participante escribe una bendición/palabras de agradecimiento dedicadas a otro participante en la página de mariposas de su respectivo participante, creando así recuerdos positivos del tiempo que pasamos juntos en la capacitación.



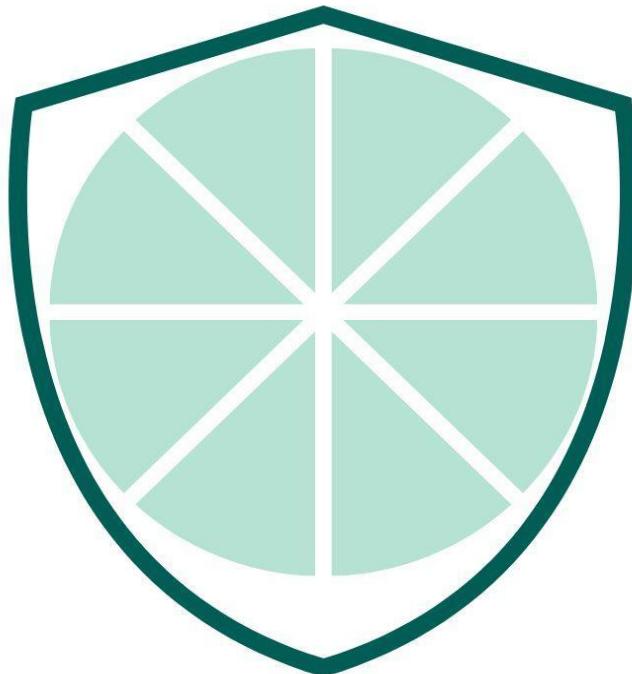
Figura 7: Dibujos de mariposas de los participantes de la capacitación del Proyecto en Letonia del 10 al 14 de octubre de 2022

LA ESCALA 1-10

- Los participantes forman un círculo en el que todos pueden verse bien y es cómodo sentarse o pararse. En el suelo, en el centro del círculo, se dibuja o se configura una escala del 1 al 10 mediante notas post-it. Utilizando notas post-it de diferentes colores, los participantes marcan el lugar de la escala en el que se encontraban antes de la formación y el lugar en el que se encuentran ahora.
- Cuando finaliza la escala, los participantes expresan su opinión y comparten sus ideas.

MI ESCUDO

- En una hoja de papel dibuja un escudo y divídalo en siete partes.
- Escriba una palabra clave relevante para la pregunta formulada en cada parte del escudo. Las preguntas podrán sustituirse por otras preguntas relacionadas con el tema:
 - ✓ Pregunta 1: ¿Qué hago bien?
 - ✓ Pregunta 2: ¿Qué me gustaría hacer?
 - ✓ Pregunta 3: ¿Cuál es mi cualidad más fuerte?
 - ✓ Pregunta 4: ¿Cuál es mi cualidad más débil?
 - ✓ Pregunta 5: ¿Cuál es el mejor cumplido que he recibido?
 - ✓ Pregunta 6: ¿Cuál es el peor comentario que he recibido?
 - ✓ Pregunta 7: ¿Cuál es mi lugar favorito?



EL DIARIO DIGITAL

- El Diario Digital es una herramienta de TI en la plataforma <https://global.cityoflearning.eu> que ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades para documentar sus experiencias, así como a evaluar y compartir sus habilidades con otros estudiantes.
- El Líder debe registrar la actividad en la plataforma con anticipación, configurar descripciones de las tareas prácticas que los participantes realizan en persona y

agregar "insignias digitales" en consecuencia. Los participantes en la formación podrán recibir un certificado de aprendizaje en forma de "insignia digital" virtualmente después de completar la tarea y documentar los comentarios en la plataforma.

- La plataforma brinda la oportunidad de obtener comentarios después de cada actividad de aprendizaje, desarrollando simultáneamente las competencias digitales de los participantes.

The screenshots illustrate the digital diary feature of the platform. The top image shows the main activity page for a training course titled "Innovative career guidance & counseling strategies" held in Zalenieki, Latvia. The bottom image shows the "Badges" section for the same activity, where participants can earn digital badges for completing tasks related to career development.

Figura 9: Un ejemplo de un diario digital en la plataforma
<https://global.cityoflearning.eu/ de la capacitación del Proyecto en Letonia del 10 al 14 de octubre de 2022>

5. Referencias

- [1] «Habilidades del siglo XXI», 2022. [En línea]: <https://www.edglossary.org/21st-century-skills/>.
- [2] «IDEA, Organización », 2022. [En línea]: <https://www.pasvirzitamacisanas.lv/piedavajam/>.
- [3] 2018-1-LV01-KA201-046968, Proyecto Erasmus+ " Aprendizaje efectivo ", 2018. [En línea]: https://www.gulbene.lv/lv/jaunums/neformalas-izglitibas-metodes-ka-macisanas- riks-skolas?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.lv%2F.
- [4] «Neformālā izglītība un tās iedzīvināšanas procesi Latvijā», 2010. [En línea]: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/soc_zin_marts_2010.pdf.
- [5] «"Erasmus+: Jaunatne darbībā" un neformālā izglītība», 2016. [En línea]: https://jaunatne.gov.lv/wp-content/uploads/2020/07/66654_jsp_erasmus_brosura_new_v6.pdf.
- [6] «Pedagogu vispārējās kompetences pilnveide pedagoģiskā procesa īstenošanai,» [En línea]: <https://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=12113&chapterid=2756>.
- [7] I. Lemešonoka, «Kompetenču pieeja karjeras izglītībā skolā», 2018.
- [8] VIAA, «Karjeras attīstības atbalsta pasākumu plāna paraugs profesionālās izglītības iestādēm», 2019. [En línea]: <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/2543/download>.
- [9] L.Ziemeļniece, «Rokasgrāmata "Constelación",» Biedrība IDEA, 2020.
- [10] G. Salmiņa, Z. Veinberga, «Stāstu stāsti izstāstīju», [en línea]: <http://www.tavasmetodes.lv/e-veikals/params/category/126349/item/308908/>.
- [11] «Tarjetas de información sobre desarrollo personal», [en línea]: <https://www.worldofinsights.co/product/insight-cards-on-personal-development/>.
- [12] L. Gulbe, «Meditācija "Satiec savu nākotni",» 2022. [En línea]: https://www.youtube.com/watch?v=pymos2QjKzs&ab_channel=LaumaZieme%C4%BCniece.
- [13] «L.Gulbe», Meditación "Conoce tu futuro", 2022. [En línea]: https://www.youtube.com/watch?v=D10cySckFkg&ab_channel=LaumaZieme%C4%BCniece.
- [14] Pixar, «Vídeo», [En línea]: https://www.youtube.com/watch?v=6Djygo90_DY&ab_channel=ZoyaAusianik.
- [15] S.Leiboviča, L.Gulbe, D.Vīpule-Kuļika "Mērķu uzstādīšanas spēle", «Biedrība IDEA», 2022. [En línea]: <https://www.pasvirzitamacisanas.lv/piedavajam/produkti/>.

[diecis éis] Canva.com, « Colecciones de fotografías,» [En línea]. Disponible: www.canva.com.

Apéndice

APÉNDICE 1
Para el Material Metodológico de Educación No Formal “Tu Río de Aprendizaje”

Título del programa						
"Estrategias Innovadoras en Orientación y Consejería para el Éxito Profesional" <i>Proyecto Erasmus+ n.º 2021-1-RO01-KA220-VET-000033307 "SOS, una carrera para el éxito"</i>						
Alcance (horas)						
24 horas						
Objetivos de implementación del programa						
Proporcionar apoyo metódico a orientadores profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional. en su trabajo con individuos a medida que desarrollan habilidades de gestión profesional en un proceso de aprendizaje autodirigido en la educación formal.						
Tareas de implementación del programa						
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir a los participantes en las bases teóricas de los principios de la educación y el aprendizaje no formal. 2. Ofrecer talleres prácticos sobre métodos de educación no formal para desarrollar habilidades individuales de gestión profesional e investigar el sistema de apoyo profesional. 3. Involucrar a los participantes en la implementación de la retroalimentación durante y al final del programa. 						
Público objetivo del programa						
Orientadores profesionales, profesores de educación vocacional (FP) y otros profesionales de orientación profesional. El material puede utilizarse tanto en entornos de aprendizaje formales como no formales. Para poder aplicar los métodos de educación no formal de este material de manera más efectiva, se recomienda que los participantes tengan experiencia práctica previa en la aplicación del proceso de aprendizaje autodirigido, utilizando el enfoque de aprendizaje no formal.						
Gerente/s de programa						
Formador en educación no formal, orientador profesional con experiencia laboral en una institución educativa.						
Esquema temático de implementación						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>Tema</th> <th>Horas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Introducción. Los participantes se están conociendo. Sistema de apoyo al desarrollo profesional en Letonia.</td> <td>1,5</td> </tr> </tbody> </table>	No.	Tema	Horas	1.	Introducción. Los participantes se están conociendo. Sistema de apoyo al desarrollo profesional en Letonia.	1,5
No.	Tema	Horas				
1.	Introducción. Los participantes se están conociendo. Sistema de apoyo al desarrollo profesional en Letonia.	1,5				

2.	Aprendizaje auto-dirigido. La educación no formal en el espacio del aprendizaje permanente.	1,5
3.	El apoyo/orientación al desarrollo profesional en la educación vocacional en los países miembros del Proyecto (el método de educación no formal “La Biblioteca del Aprendizaje”).	3
4.	El modelo de desarrollo de habilidades de gestión profesional en las escuelas letonas. Los indicadores de habilidades de gestión de carrera. Comentario.	3
5.	Habilidades de gestión de carrera (1). El desarrollo de habilidades de autoconciencia y autodirección en la educación formal. Un taller práctico (los métodos de educación no formal “Círculo de fuerza”, “Camina y habla”, “Un paseo por la visión - Conoce tu futuro”, meditación en audio “Un paseo hacia el futuro”, “Escribe una carta a tu yo futuro”). Comentario.	3
6.	Habilidades de gestión de carrera (2). El desarrollo de habilidades de investigación de oportunidades profesionales en la educación formal. Un taller práctico (los métodos de educación no formal “Creatividad y oportunidades a nuestro alrededor”, “Encontrar oportunidades en la naturaleza”). Comentario.	3
7.	Habilidades de gestión de carrera (3). El desarrollo de habilidades para la toma de decisiones y la implementación de carreras en la educación formal. Un taller práctico (los métodos no formales “El Río del Desarrollo Personal”, “El Juego de Establecimiento de Metas”). Comentario.	4
8.	Un viaje de experiencia a una de las escuelas profesionales de Letonia.	3
9.	El fin del programa. Comentario.	2
Resultados esperados de la implementación		
Los participantes obtienen tanto conocimientos teóricos como experiencia laboral práctica en el uso de métodos de educación no formal en la educación formal para promover la formación de habilidades de gestión profesional en un individuo.		
Apoyo material requerido para la implementación del programa		
Los materiales requeridos: Artículos de papelería (papel blanco y de colores, lápices o marcadores de colores, pegamento, notas adhesivas, etc.), pizarra/pizarra, proyector, parlantes, 6-8 computadoras portátiles (dependiendo del número de participantes), aulas y área al aire libre. para actividades en la naturaleza.		

APÉNDICE 2

Para el Material Metodológico de Educación No Formal “Tu Río de Aprendizaje”

Figura [16] “Un gato y una nevera” para el método de educación no formal “Creatividad y oportunidades a nuestro alrededor”, ver tabla 3



*Para el Material Metodológico de Educación No Formal “Tu Río de Aprendizaje”**Recomendaciones de métodos dadas por la práctica de los socios del proyecto.*

Habilidades	Actividad/ Método	Consejos de uso práctico del material para conseguir un impacto más profundo.	Retroalimentación después de la implementación de la actividad/método
Habilidades de gestión profesional: autoconciencia, habilidades de autodirección.	Círculo de fuerza	<ul style="list-style-type: none"> Si un participante no se siente cómodo en una actividad con alguien sentado detrás de él y hablando de él, entonces los participantes pueden dar retroalimentación uno frente al otro. Para que el participante pueda recordar las observaciones de sus compañeros sobre sus fortalezas, talentos y habilidades incluso después del tiempo, sería útil si el maestro pudiera escribir todo lo dicho sobre el participante a quien se le da retroalimentación. Se deben programar 10 min de reflexión después de la actividad. Las preguntas de reflexión ayudarán a formar la opinión del grupo de estudiantes, reducirán la tensión después de las actividades de aprendizaje y, lo más importante, le permitirán obtener comentarios de calidad sobre la actividad. 	El material ayudó a trabajar con los jóvenes, ayudó a conocer las fortalezas y debilidades de cada alumno, a comprender la opinión del grupo de participantes. Obtenga comentarios de calidad. Determinar la idoneidad de la profesión para el joven. Comprender la importancia de la reflexión después de las actividades. El material ayudó a comprender los deseos y metas de los jóvenes en el ámbito profesional.
	Caminar y hablar		<ul style="list-style-type: none"> Excelente actividad para la época primavera-verano. Incluso si el grupo objetivo no encuentra la respuesta correcta después de la búsqueda, logran entenderse mejor a sí mismos y tal vez hacer un nuevo amigo en el proceso. Los resultados pueden variar según la edad. Funciona mejor con alumnos de 6.^º a 7.^º grado y más, pero con un poco de imaginación y coraje esta actividad se puede utilizar para todas las edades.
	Un paseo hacia el futuro	<ul style="list-style-type: none"> Esta meditación guiada puede ir precedida de una discusión sobre los empleos del futuro y cómo será el mercado laboral dentro de 3, 5 o 10 años, 	Este es un material creativo y expresivo que utiliza entornos no formales pero desafía a los estudiantes a concentrarse en sus objetivos más profundos y los ayuda a ser más introspectivos. A los estudiantes les gustan todo tipo de enfoques diferentes y

		<p>según los estudios predictivos. De esta manera, el viaje meditativo tendrá un mayor impacto y un significado personal más profundo para los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los 6 pasos y las preguntas de la actividad “Un paseo hacia el futuro” se pueden seguir con el uso de las tarjetas Megatrend, las cuales también están enfocadas en temas relacionados con los cambios que podría traer el mercado laboral futuro y es necesario que las metas que los estudiantes se proponen, para estar relacionadas con la realidad del futuro. 	<p>participan en el proceso de aprendizaje cuando se presenta un método nuevo e inusual. La meditación guiada es la favorita de mis alumnos. Incluso lo usé con adolescentes de 14 años, estudiantes de 8vo grado que necesitaban decidir qué escuela secundaria elegirían.</p>
	Una carta al futuro	<ul style="list-style-type: none"> La actividad debe implementarse en un salón de clases donde los A se sientan lo suficientemente cómodos para expresar sus sentimientos y preguntas. Después de ver el video sobre los campos de la educación vocacional en su escuela, dé algo de tiempo para que los estudiantes hagan preguntas o miren el video varias veces. La actividad debe estar bien planificada y se debe planificar una reunión cara a cara con antiguos graduados de cada campo. 	<p>Los estudiantes disfrutaron escribiendo cartas a su futuro.</p>
<p>Habilidades de gestión profesional:</p> <p>Habilidades de investigación de</p>	Encuentre oportunidades en la naturaleza (objetos de la naturaleza, la constelación o enfoque sistémico)	<p>Esta actividad funcionará mejor con personas que disfrutan del aire libre y están dispuestas a explorar un poco. Con los estudiantes debemos tener cuidado porque somos responsables de cualquier cosa que pase con ellos. Esta actividad es mejor para personas con bloqueos de creatividad y para aquellos que tienen problemas/traumas, ya que normalmente asociarán inconscientemente sus problemas con los objetos que encuentran en la naturaleza, lo que les facilitará hablar en el futuro. Ayuda a</p>	<p>Este material fue realmente asombroso y obtuvo críticas abrumadoramente positivas de mis alumnos ya que no solo es algo diferente, que no se hace en clase, sino que también los puso más en contacto con la naturaleza, su lado sensible y les mostró su perspectiva sobre diferentes temas. Es una excelente manera de saber quiénes son realmente las personas, sus capacidades y ayudarlas a abrirse.</p>

oportunidades profesionales		las personas a abrirse, a ver su proceso de pensamiento y a desarrollar su creatividad.	
	Oportunidades a nuestro alrededor		Dibujar su río de vida con sus expectativas en su vida futura les hace individualizar el vídeo y pensar más en su vida. El video generó empatía en ellos y hablaron de su vida a los ojos de otra persona.
Habilidades de gestión profesional: habilidades de implementación y toma de decisiones profesionales	El juego de establecimiento de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un buen ambiente, utiliza algunos métodos para romper el hielo, genera confianza. • Los estudiantes pueden sentirse emocionales en el proceso de la actividad, por lo que el profesor debe estar presente para gestionar bien el proceso. • Las tarjetas explican por sí solas qué hacer, pero nosotros, como consejeros, tenemos el deber de guiar al estudiante a lo largo de todo el proceso, no solo de darle las tarjetas. Este ejercicio es muy útil para alumnos de 12º grado que no están seguros de qué camino elegir en la vida, ya que les da un enfoque más realista sobre los temas. • En este caso, donde hay un sector específico en mente, la ayuda de un profesional en este campo es crucial. • El profesional (el director de una guardería) les plantea situaciones concretas en las que hay un problema que resolver y les pregunta cómo actuarán. Esto les ayuda a comprender si su objetivo profesional es práctico y si ya han adquirido todas las habilidades necesarias para realizar su trabajo. • Evaluar el grado de conocimiento y confianza del grupo objetivo para no crear situaciones incómodas, especialmente si los participantes son jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es más satisfactorio para los participantes tomar decisiones profesionales con este método en lugar de tomar decisiones en condiciones de incertidumbre. • Este material me ayudó mucho en mi trabajo con estudiantes, ya que es una alternativa más informal a las clásicas escalas determinantes de carrera que a veces pueden faltar y es más versátil ya que es útil tanto para decisiones profesionales como para decisiones importantes de la vida. Los estudiantes disfrutaron mucho de este método alternativo y, según sus comentarios, funciona, ya que les brinda otra perspectiva más realista de la vida y pueden ver sus propios valores y el apoyo que pueden obtener. • A veces estamos tan centrados en ofrecer a los estudiantes la mejor formación posible, que olvidamos que toda esa formación debe conducirles finalmente a un puesto de trabajo. Es importante que los estudiantes comprendan que el curso al que asisten es necesario para alcanzar su objetivo en la vida. Escribir su objetivo les ayuda a visualizarlo. Y al hacerlo, se vuelve real. • Los jóvenes dijeron que era importante parar y pensar en los objetivos • La actividad se ha realizado con un grupo de 15 alumnos y, por el perfil y el grado de autonomía, hemos decidido realizar la experiencia con dos líderes (mi pareja María y yo). El resultado ha sido muy satisfactorio tanto a nivel personal como profesional, descubriendo cualidades y aptitudes que aún no se

		<ul style="list-style-type: none"> • evaluar el grado de autonomía del grupo objetivo y organizar la actividad con más de un líder para que todos los grupos puedan tener apoyo durante la actividad. • observe cuidadosamente a cada miembro del grupo y continúe la lección con la siguiente pregunta solo cuando cada miembro del grupo haya terminado de escribir y/o reflexionar sobre la pregunta anterior. 	<p>habían manifestado en otras sesiones de orientación. Por lo tanto, recomiendo el uso de esta herramienta ya en la fase inicial del curso de orientación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El método ayuda a los jóvenes a mejorar sus habilidades de implementación y toma de decisiones profesionales. • El material ya ha resultado muy útil en las actividades de orientación dentro del Proyecto Erasmus Granada FP Share III. De los 50 estudiantes participantes, tras la actividad de orientación, 10 estudiantes declararon no sentirse preparados para esta experiencia, lo que ha agilizado el proceso de selección. De los 40 estudiantes restantes, finalmente 36 fueron elegidos para participar en el proyecto. Al final de la movilidad, recogeremos datos de feedback y comprobaremos el resultado.
	El río del desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos estudiantes no están dispuestos a utilizar lápices y marcadores, considerándolos “demasiado infantiles”. Decidimos cambiar a softwares informáticos o aplicaciones para teléfonos inteligentes que permitan a las personas dibujar. • Algunos alumnos pueden tener vergüenza de dibujar algo, por lo que un poco de estímulo ayuda mucho. (Dibujar un río en la pizarra o en el rotafolio de una “MANERA NO TAN ARTÍSTICA”, contar uno o dos chistes y mostrar algunas imágenes de ríos ayuda. Recomiendo hacer esto después de romper el hielo. Considérelo rompehielos 2.0 si lo desea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este método ayudó a mis alumnos a comprender mejor su trayectoria en la vida y, más específicamente, en sus años de escuela secundaria. • <u>En cuanto a las actividades en grupo</u>, tuvo más éxito con los pequeños alumnos de 5º a 8º grado que con los adultos jóvenes. (9º -12º) - • <u>En lo que respecta a las actividades individuales</u> en la oficina del consejero escolar, los resultados de la actividad privada fueron 50-50. Los adultos jóvenes (estudiantes de 9º a 12º grado de secundaria) tienden a darle más importancia a lo que otros dirán sobre su elección de carrera que a lo que piensan al respecto, y es por eso que tiene más éxito cuando se usa en privado. Esta hipótesis podría no ser válida en otras escuelas, estos son solo los resultados que obtuve trabajando con niños y jóvenes de la escuela en la que doy clases.

Métodos de educación no formal para obtener retroalimentación	La mariposa	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice esta metodología en un grupo cuyos miembros se hayan conocido entre sí. • Después de ver la película "El circo de las mariposas", permita que los participantes de la clase la reflexionen/experimenten, sin preguntar sobre los pensamientos o sentimientos de los participantes inmediatamente después de la película. • El líder del grupo también puede participar en la actividad. • Permitir a los participantes expresar sus sentimientos y pensamientos sobre la película "El circo de las mariposas" durante la retroalimentación al final de la lección. • ¡Programe tiempo para brindar comentarios! 	<ul style="list-style-type: none"> • Este material ha diversificado la gama de materiales disponibles para proporcionar retroalimentación. • una excelente metodología para promover el autoconocimiento y las habilidades de autogestión de los jóvenes.
	mi escudo	<p>A veces es difícil para los participantes tener respuestas en el momento. Entregamos las preguntas y les damos algo de tiempo para pensar en las respuestas.</p>	Es un método bien estructurado y las preguntas pueden proporcionar muchas de las respuestas que necesitamos para encontrar una pasantía buena y adecuada para ellas.

APÉNDICE 4

Para el Material Metodológico de Educación No Formal "Tu Río de Aprendizaje"

Plantilla de recomendaciones rellenadas por socios practicantes.



**Co-funded by
the European Union**



Proyecto Erasmus+ n.º 2021-1-RO01-KA220-VET-000033307 "SOS, una carrera para el éxito" Material metódico de formación en educación no formal para orientadores profesionales, profesores de educación profesional (FP) y otros profesionales de la orientación profesional para implementar las "Estrategias innovadoras en orientación y asesoramiento para el éxito profesional"

Consejos y recomendaciones de uso de métodos por parte de profesionales.

Información sobre profesionales	
Institución/socio	
País	
Método	
Material de forma de número y título.	
Título del método	
Recomendaciones	
Grupo objetivo	
Preparación	
Contexto	
2-3 consejos de uso práctico del material para conseguir un impacto más profundo.	
Por favor envíenos sus comentarios sobre cómo este material le ayudó en su trabajo.	

