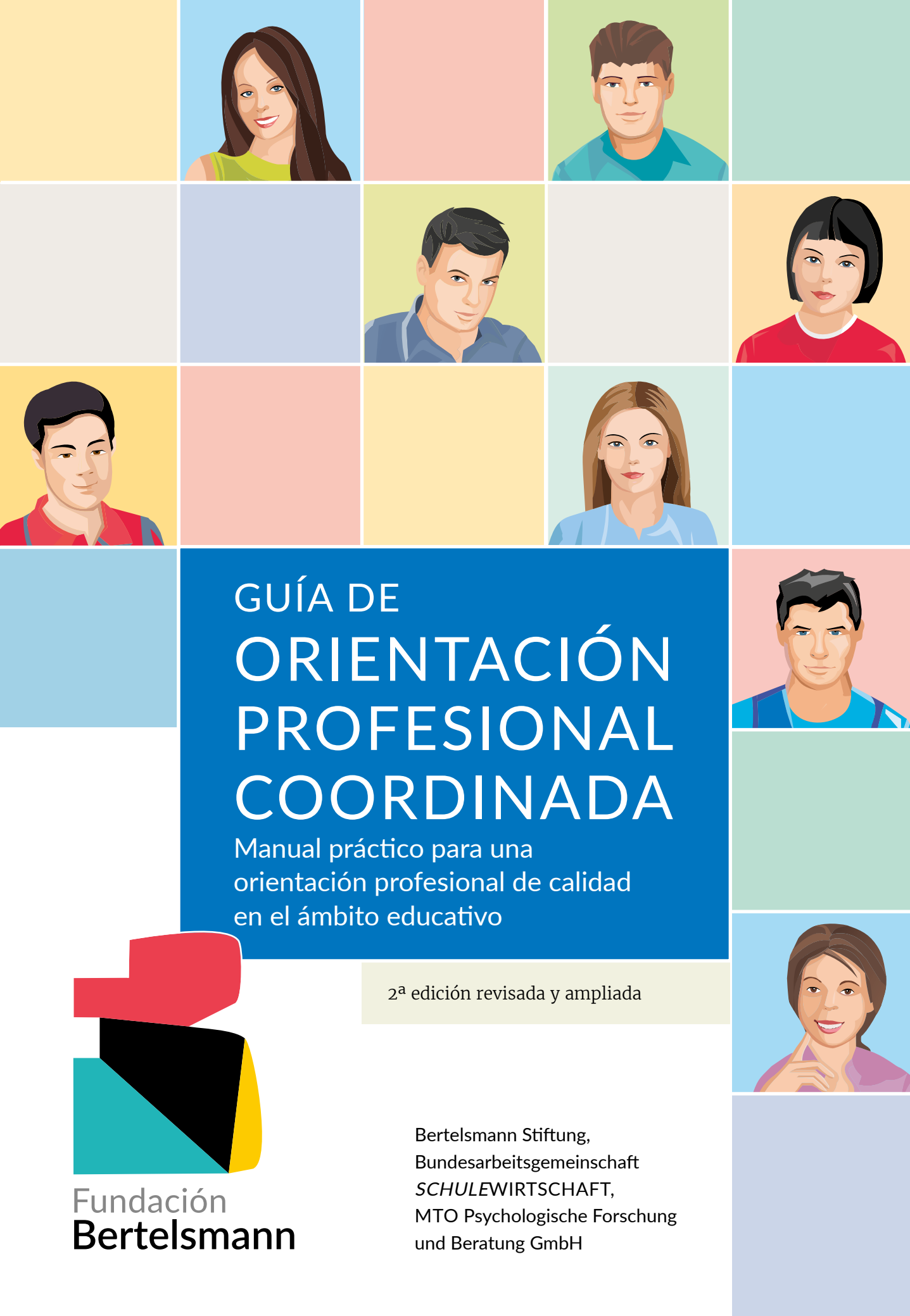




GUÍA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL COORDINADA

Manual práctico para una
orientación profesional de calidad
en el ámbito educativo

2ª edición revisada y ampliada



Fundación
Bertelsmann

Bertelsmann Stiftung,
Bundesarbeitsgemeinschaft
SCHULEWIRTSCHAFT,
MTO Psychologische Forschung
und Beratung GmbH

Guía de Orientación Profesional Coordinada

Guía de Orientación Profesional Coordinada

Manual práctico para una orientación
profesional de calidad en el ámbito educativo

2.^a edición

[Autores de la edición original alemana](#)

Karsten Hammer (MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH)

Dr. Jürgen Ripper (MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH)

Thomas Schenk (Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT*
Baden-Württemberg)

[Directores de la adaptación al castellano de la guía original alemana](#)

Dr. Benito Echeverría Samanes (capítulo 1)

Dr. Màrius Martínez Muñoz (capítulos 2 y 3)

[Coordinador de la revisión de la 2.^a edición](#)

Juan José Juárez Calvo

[Autores de la Segunda Parte](#)

Dr. Màrius Martínez Muñoz (capítulo 7)

Aranzazu Garay-Gordovil Casanova (capítulo 8)



Ninguna nación puede permitirse renunciar
a sus talentos ni a su potencial renovador.

LIZ MOHN
Presidenta de la
Fundación Bertelsmann

La presente edición en castellano es una adaptación de la original en alemán (*Leitfaden Berufsorientierung. Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen*) elaborada por la fundación Bertelsmann Stiftung, el Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT y MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (Hrsg.). Sobre esta base se ha incorporado también la experiencia desarrollada por la Fundación Bertelsmann en España con el trabajo práctico llevado a cabo durante tres años con 36 centros piloto de tres Comunidades Autónomas y se ha enriquecido con la participación de dos autores externos: Màrius Martínez Muñoz y Aranzazu Garay-Gordovil Casanova.

Índice

Editorial	13
Prólogo	15
Resumen y agradecimientos	17

Primera parte

1. INTRODUCCIÓN	23
1.1. Sobre la guía	26
1.2. Objetivos y beneficios de la Orientación Profesional Coordinada	28
1.3. Sistema de gestión de calidad para la orientación profesional en el ámbito escolar	36
2. PLANIFICACIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR	41
2.1. Gestión de proyectos	43
2.2. El Equipo Promotor de la Orientación	46
2.3. Diagnóstico inicial de la situación del centro	50
2.4. Modelo de gestión de calidad de orientación profesional	57
2.5. Comunicación	66
3. APLICACIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR	77
3.1. Marco de calidad: dimensiones de la Orientación Profesional Coordinada	80
3.1.1. Dimensión 1: ¿qué? El proceso de desarrollo vocacional del alumno	81
3.1.1.1. Diagnóstico de competencias	84
3.1.2. Dimensión 2: ¿quién? Los agentes principales para la Orientación Profesional Coordinada	92

3.1.3. Dimensión 3: ¿cuándo? Orientación a lo largo de la vida (ESO/FP/Bachillerato)	100
3.1.4. Dimensión 4: ¿dónde? Actividades en clase y extracurriculares	106
4. EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	109
4.1. Aspectos clave para la evaluación efectiva	112
4.2. Herramientas para la evaluación	114
5. EJEMPLOS DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS POR DIMENSIONES	123
5.1. Actividades para la promoción de la participación activa de las familias en la orientación	124
5.2. Actividades para el acceso a información de perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral	127
5.3. Vinculación de asignaturas curriculares en el ámbito profesional	131
5.4. Encuentros con profesionales y emprendedores	141
5.5. Experiencias en lugares de trabajo	146
5.6. Información sobre futuros itinerarios educativos y profesionales	152
5.7. Adaptación a las necesidades diversas de los alumnos	156
6. RECURSOS COMPLEMENTARIOS PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL COORDINADA	163
 Segunda parte	
7. EL PROFESOR COMO ALIADO DE LA ORIENTACIÓN	171
7.1. Introducción: la importancia del profesor-orientador	173
7.2. Las acciones y estrategias del profesor-orientador	177
7.3. Tipología de recursos para el profesor aliado de la orientación	181
8. LA IMPORTANCIA DE LA FAMILIA EN LOS PROCESOS DE ORIENTACIÓN	185
8.1. Introducción: la importancia de las familias en la toma de decisiones vocacionales	187
8.2. Familia y centro educativo: aliados para una orientación de calidad	192
8.3. Herramientas para el trabajo con las familias desde el Plan de Orientación	195
BIBLIOGRAFÍA	203

Editorial

Una orientación de calidad es una apuesta por un mejor futuro para nuestros jóvenes

La Fundación Bertelsmann tiene entre sus objetivos la consolidación de un modelo de orientación profesional de calidad.

La crisis ha evidenciado la debilidad del modelo de transición escuela-trabajo en nuestro país, lo que ha contribuido –entre otros factores– al aumento del paro juvenil. Esta situación perjudica las expectativas de inserción laboral y de autonomía económica de los jóvenes. Por ello, es necesario implantar un modelo de orientación profesional que conjugue los gustos y el talento de cada joven con las necesidades reales de la economía, a la vez que aproxime el mundo educativo y el entorno productivo mediante la creación de alianzas entre los actores más relevantes. Es necesaria una coordinación no solo desde dentro de cada centro educativo, sino también con los diferentes actores del proceso fuera de los centros.

Nuestra fundación busca que el mundo económico se involucre de forma sostenida en la orientación profesional de los jóvenes. Porque el coste de la no orientación es alto: es más desempleo juvenil, más fracaso escolar, más trayectorias laborales insatisfactorias y una economía menos competitiva.

Para garantizar el éxito de nuestro proyecto, en la Fundación Bertelsmann contamos con un nutrido grupo de expertos que nos asesoran en asuntos metodológicos y técnicos. Este panel está formado por personas de diversos ámbitos: orientadores y educadores, asociaciones de padres, entidades juveniles, representantes de la administración pública con competencias en educación y asociaciones empresariales.

La nueva edición de la guía que ahora presentamos es una herramienta de fácil uso, que se ha enriquecido con las aportaciones de las personas que han utilizado la versión anterior y, en especial, con las experiencias piloto desarrolladas en diversos centros formativos. El material complementario que ponemos a su disposición puede consultarse en

<www.orientacioncoordinada.com>. La meta es conseguir, en definitiva, y también con su inestimable ayuda, una guía que cada vez sea más cómoda, más práctica y que sienta las bases para una buena gestión coordinada de la orientación a los alumnos.

Además, hemos querido incluir dos capítulos adicionales que, sin formar parte de la guía propiamente dicha, contienen aspectos tan relevantes para centros educativos que quieran implementar una orientación académica profesional de calidad como son la figura del profesor aliado de la orientación y el papel de la familia en la orientación.

Hemos trabajado en ella con entusiasmo, conscientes de que la mejora de la orientación profesional en España es una asignatura pendiente y que aprobarla marcará la diferencia. Se lo debemos a nuestros jóvenes y a nuestro país.

FRANCISCO BELIL
Vicepresidente de la
Fundación Bertelsmann

Prólogo

A lo largo de mi vida he escrito muchos prólogos. Con ellos pretendía animar a la lectura, facilitar la comprensión o contagiar mi entusiasmo por un libro. En este caso, me siento muy orgulloso de hacerlo porque estoy convencido de estar colaborando en la resolución de un problema que debería preocuparnos a todos los ciudadanos, pero, en especial, a docentes y familias. Me refiero a la inserción de nuestros jóvenes en el mundo laboral. A nadie se le oculta que es un tema central en nuestro tiempo. ¿Cómo crear puestos de trabajo? ¿Cómo preparar a los jóvenes o a los adultos para esos puestos? ¿Qué competencias deberían adquirir durante su etapa educativa? ¿Cómo facilitar el tránsito desde el mundo de la educación al mundo laboral? Un reciente estudio de la Universidad de Oxford nos dice que el 40 % de los trabajos actuales serán realizados por robots en un futuro próximo. Tenemos que educar a nuestros niños y adolescentes para un «entorno VUCA» (*Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity*). En 1786, Immanuel Kant publicó un opúsculo titulado *Was heißt: sich im Denken orientieren?* (*¿Cómo orientarse en el pensamiento?*). En este momento necesitamos saber cómo orientarnos en el mundo real, por eso es tan importante la orientación académica o laboral. Debemos ayudar a nuestros adolescentes a que puedan responder a las siguientes preguntas: ¿Quién soy y deseo ser? ¿Qué quiero hacer? ¿Qué sé hacer? ¿Qué he de saber hacer?

En España llevamos décadas reclamando una mejor enseñanza profesional. En la actualidad se ha despertado un gran interés por la educación dual alemana, que se imparte de modo compartido en centros educativos y en empresas. Es un sistema muy elaborado, en el que no se improvisa.

Este libro es una guía para que los centros educativos puedan organizar un plan sistemático de orientación profesional. Se dirige principalmente a la dirección, al profesorado en general y, en particular, a los profesionales de la orientación de todos los centros de Educación Secundaria Obligatoria y Formación Profesional, dispuestos a aceptar el reto de organizar un plan sistemático de orientación profesional. La guía ha sido elaborada por la fundación Bertelsmann Stiftung (matriz alemana de la Fundación

Bertelsmann en España) en colaboración con los Grupos de Trabajo Federal y Regionales «Escuela-Economía» de Baden-Württemberg y Renania del Norte-Westfalia, junto a la MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH de Tübinga.

La Fundación Bertelsmann se caracteriza por el rigor de sus trabajos. En este caso, la experiencia alemana se ha enriquecido con buenas prácticas de orientación desarrolladas en centros educativos repartidos por toda la geografía española y la adaptación a nuestro entorno elaborada por expertos en orientación profesional. Además, forma parte de un ambicioso plan para enfrentarse al problema del trabajo juvenil, promoviendo la cooperación con empresas, previendo crear experiencias piloto en varias comunidades, y ayudando a formar tutores en las empresas para que sirvan de puente entre las empresas y los centros educativos.

Quiero agradecer a la Fundación Bertelsmann su interés por la educación española, y espero que sepamos aprovechar la utilísima información que contiene esta guía.

JOSÉ ANTONIO MARINA
Filósofo, escritor y pedagogo

Resumen y agradecimientos

Esta *Guía de Orientación Profesional Coordinada* parte de la realizada en Alemania por la fundación Bertelsmann Stiftung, el Grupo de Trabajo Federal *Schulewirstschaft* (Escuela-Economía) y la consultoría MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH, gracias a cuya cesión de derechos disponemos de esta adaptación al contexto español, prologada por el filósofo y pedagogo José Antonio Marina.

Los directores de esta adaptación han sido Benito Echeverría Samanes y Màrius Martínez Muñoz.

Esta guía va destinada fundamentalmente a institutos de educación secundaria, con enseñanzas obligatorias y postobligatorias, y a centros de Formación Profesional, sin perjuicio de que puedan utilizar los contenidos que estimen oportunos otros centros formativos, tales como centros de formación ocupacional o incluso oficinas de juventud u oficinas de empleo, por ejemplo. Por lo demás, abarca tanto la orientación profesional como la académica de alumnos.¹

Se trata de una guía práctica para centros educativos innovadores que deseen crear un marco conceptual para la orientación profesional en el ámbito escolar, teniendo en cuenta las necesidades específicas de su alumnado, y que esté integrado en un sistema de gestión de calidad. Las estrategias presentadas en esta guía pueden aplicarse en todos los tipos de centros educativos, ya que están diseñadas para favorecer la integración sistemática de las actividades de orientación profesional en el trabajo escolar. Además de proporcionar gran cantidad de información de fondo, ofrece una serie de materiales didácticos. En definitiva, la presente guía comprende una amplia muestra de ideas y prácticas.

La orientación profesional en escuelas familiariza a niños y adolescentes con el mundo laboral, un mundo que es para ellos *terra incognita*. Debido a lo poco tangible de este mundo, y a su complejidad y diversidad,

1. Para facilitar y agilizar la lectura, unificamos el género gramatical en masculino cuando nos referimos a colectivos mixtos o a generalizaciones. Según la RAE, «tal uso del género gramatical masculino no denota intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva». (N. del E.)

una buena orientación profesional debe, al menos, propiciar que los jóvenes obtengan un entendimiento de los requisitos básicos que están llamados a afrontar durante el curso de sus carreras educativas y laborales. Al mismo tiempo, una buena orientación profesional debe fomentar su capacidad para desarrollar una visión realista de sus propias habilidades y talentos individuales. Los centros de enseñanza solo pueden lograr estos objetivos cuando sus actividades de orientación profesional están integradas en su marco educativo general y son objeto de continuas actualizaciones y desarrollo en cuanto a calidad. Unos grupos de coordinación eficaces y un marco de gestión de calidad establecido son elementos esenciales para lograr el éxito a largo plazo en estas áreas.

La *Guía de Orientación Profesional Coordinada* facilita el trabajo al Departamento de Orientación, abordando la misma desde un enfoque transversal e integrador que aumenta la relevancia y la visibilidad de ésta en el centro. La metodología ofrece un marco de trabajo sistémico que acompaña al centro educativo en su conjunto a través de un proceso de diagnóstico, plan de acción, implementación y mejora continua.

Durante su desarrollo, la obra original alemana fue ensayada, evaluada y mejorada en varios tipos de centros de enseñanza de distintos estados federados. La adaptación al contexto español se ha contrastado con diversos profesionales de centros educativos comprometidos con la orientación profesional, y además ha pasado por una fase de prueba de su aplicación práctica en diversos centros de varias Comunidades Autónomas. Está, pues, probada en la práctica y adaptada a las necesidades de los centros de enseñanza. Ofrece un margen a la creatividad de sus usuarios para desarrollar actividades de orientación profesional en sintonía con las visiones de cada centro de enseñanza.

Esta segunda edición es el resultado del trabajo práctico realizado con los centros piloto de tres comunidades: Andalucía, Barcelona y Madrid. Han participado 36 centros, de los cuales 19 eran públicos, diez concertados y siete privados.

Agradecemos las prácticas que han aportado cada uno de los centros piloto, la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE), Mercedes Manzanares, Víctor Molina García, M.^a Dolores Palomares, Juan Antonio Planas, M.^a Antonia Rivero Sánchez, Mónica Sanz Alonso y Jesús Zapatero Herranz.

También quisiéramos agradecer los comentarios y sugerencias de Ana Bajo Díaz, Pilar Bordonaba Pérez, Javier Calderón Beltrán, Ana Cobos Cedillo, Víctor Cuevas Barbadillo, Neus Gómez Mataran, Pere Juárez Vives, Lilián Rivera Gómez y Sigrid Yeti Benavente.

Asimismo, se han incorporado dos nuevos capítulos, uno sobre el rol de profesor-orientador, que ha sido desarrollado por el profesor Màrius Martínez, y otro sobre la importancia de la familia en la orientación, realizado por Arantxa Garay-Gordovil.

Esta segunda edición ha sido revisada y modificada por un equipo formado por el Coordinador del Proyecto, Juan José Juárez, por la Responsable de Desarrollo de Contenidos, Arantxa Garay-Gordovil, y por el equipo del Proyecto de Orientación Profesional Coordinada: Marta Hernández, Laura Rivero, María Mata, Sandra Valera, Antonio Calvo, Mónica Martínez y Sara Sánchez.

PRIMERA PARTE

Manual práctico para una
orientación profesional de calidad
en el ámbito educativo

1. Introducción

La transición de la escuela a la vida laboral es un paso fundamental para el desarrollo futuro de los jóvenes, razón por la cual una de las principales labores de los centros educativos, y del ecosistema que les rodea, consiste en potenciar los procesos individuales de elección académica y profesional.

Esta *Guía de Orientación Profesional Coordinada* pretende facilitar esta tarea integrando las prácticas habituales de intervención orientadora en un plan de acción que aporte calidad, facilite la puesta en marcha de las actividades y no solo integre a todos los agentes educativos sino también a todos aquellos agentes que puedan aportar vivencias e información que faciliten la elección profesional del alumnado.

Importancia actual de la orientación profesional

La gran transformación estructural (tecnológica, económica y social) de nuestros días genera profundos cambios en todas las actividades humanas, pero especialmente en las de carácter socioprofesional. Nuevos contenidos, nuevos medios, nuevos métodos y nuevas formas sociales del trabajo inciden notablemente en la configuración de la profesionalidad. Las cualidades, aptitudes y destrezas personales que, actualmente, se exigen para incorporarse al mundo del trabajo y para desenvolverse en cualquier profesión, se apartan en buena medida de las tradicionalmente demandadas (Echeverría, B., 2008: 23-68).

En un ambiente sociolaboral de profunda evolución surgen nuevas familias profesionales, nuevas carreras y títulos, que plantean nuevos retos al alumnado. Cada vez es más necesario aprender a orientarse ante un mercado laboral en continua transformación. Por este motivo, no solo los centros de enseñanza, sino también el mundo empresarial y el entorno político conceden una importancia creciente a la orientación profesional.

Los representantes del sector económico suelen quejarse de la falta de preparación del alumnado tras finalizar su formación, pero las empresas no siempre se muestran corresponsables en la potenciación y valoración de la misma. Por otra parte, bastantes graduados escolares carecen de conocimientos, orientación y criterios de decisión para elegir de forma

contrastada una profesión o carrera universitaria. Estas deficiencias generan con relativa frecuencia notables cuotas de abandono, tanto de los estudios universitarios como de los de Formación Profesional.

Las políticas educativas suelen afrontar estas situaciones promoviendo la orientación profesional en los centros de escolaridad obligatoria. Algunos centros educativos responden a estos requerimientos con planes de orientación sistemáticos, acordes a las necesidades del alumnado, adaptados a la realidad del centro y actualizados continuamente ante la rápida evolución del mercado laboral. Aquellos centros son conscientes de que solo así pueden presentarse ante la sociedad con un proyecto concreto de objetivos y actividades de orientación profesional que estimule, al mismo tiempo, la necesaria colaboración de padres, agentes sociales, organizaciones, asociaciones, etcétera.

1.1. Sobre la guía

Esta guía se dirige a la dirección del centro, a los tutores y el profesorado en general y, en particular, a los profesionales de la orientación de todos los centros de Educación Secundaria Obligatoria y centros de Formación Profesional o Bachillerato dispuestos a aceptar el reto de organizar un plan sistemático y sistémico de orientación profesional. Algunas de sus partes también pueden utilizarse en Educación Primaria. Así pues, la guía es aplicable a todo tipo de centros y corresponde a cada uno de ellos decidir la prioridad de las actividades a desarrollar, al ser diferentes en algunos aspectos.

Aunque la guía puede ser consultada de forma puntual, si se aspira a promover un Plan de Orientación Académico-Profesional e impulsarlo de manera efectiva y permanente en el ámbito escolar, es preferible desarrollar las actividades dentro de un sistema de gestión de calidad. Con este fin, la guía ayuda a elaborar y aplicar un plan global, extenso y sistemático, que contemple el proceso completo de orientación profesional en el centro y permita interconectar todas las actividades ordenadamente, apoyándose unas en otras en la consecución de objetivos concretos.

Al principio, puede requerir cierto esfuerzo adicional a las personas involucradas en el proyecto, pero a largo plazo permite desplegar un proceso de orientación profesional de alta calidad, al tiempo que facilita el trabajo, ya que está estructurado con suficiente claridad. Además, permite asentar el plan de orientación en el centro sin que se vea afectado notablemente en su desarrollo e implementación por un posible cambio de personas responsables.

En resumen, se puede afirmar que esta guía:

- ▶ Ayuda a todo tipo de centros educativos a diseñar y aplicar su propio plan global y sistemático de orientación profesional, basado en un sistema de gestión de calidad.
- ▶ Ofrece métodos y materiales sobre cada uno de los pasos a seguir en cada centro que aspire a establecer un plan de gestión de calidad de la orientación profesional, desde el diseño hasta el control y optimización pasando por la aplicación.
- ▶ Ofrece un gran apoyo a todo tipo de centros y educadores, tanto con competencias previamente desarrolladas, como con poca experiencia en materia de orientación profesional.
- ▶ Aporta información precisa y además directrices prácticas, así como materiales de trabajo e indicaciones para la aplicación de medidas concretas de orientación profesional.
- ▶ Ayuda a integrar y sistematizar las actividades que los centros vienen desarrollando. Un procedimiento unificado y sistemático mejora y asegura la calidad de la orientación profesional, reduciendo además el tiempo invertido.
- ▶ Permite aplicar las normas regionales y específicas a cada tipo de escuela, al tiempo que es utilizable en todo el territorio nacional.
- ▶ Ofrece sugerencias concretas sobre aspectos esenciales de un plan de orientación profesional, tanto a nivel metodológico como de contenido, al tiempo que concede a los centros total libertad organizativa, de modo que cada uno de ellos pueda incluir sus propios principios y objetivos, teniendo en cuenta sus circunstancias específicas.
- ▶ Permite integrar las actividades de orientación profesional en los sistemas previos de gestión de calidad de los centros.
- ▶ Ofrece un sistema de orientación, cuya eficacia se ha demostrado en la práctica, pues la guía se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades y aspiraciones de los centros participantes en el estudio piloto.

Definición de la orientación

De acuerdo a las Resoluciones del Consejo Europeo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados (CE, 2004 y 2008), la orientación se define como «un proceso continuo que permite a los ciudadanos, a cualquier edad y a lo largo de sus vidas:

- Determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses.
- Tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo.
- Gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias».

Esta definición, indica que la orientación cubre un amplio espectro de actividades individuales y colectivas relacionadas con el intercambio de información, el asesoramiento, la evaluación de competencias, el apoyo y el entrenamiento en la toma de decisiones y en la propia gestión personal de la carrera, entre otras. Por ello, se reconoce que es una de las políticas activas de empleo que presentan un mayor impacto sobre la formación (educación, Formación Profesional) y el empleo de los ciudadanos.

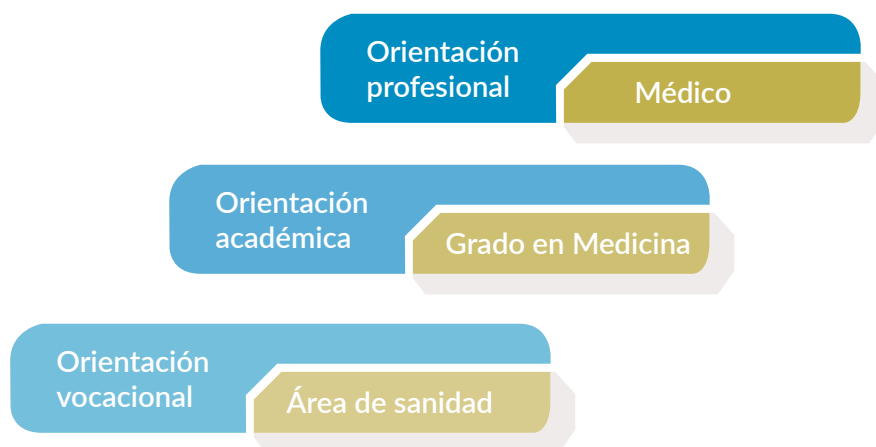
Ésta es la perspectiva que adopta la publicación de la Red Europea para la Orientación a lo Largo de la Vida, bajo los auspicios de Erasmus +, titulada *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance*, A REFERENCE FRAMEWORK FOR THE EU AND FOR THE COMMISSION.

La orientación juega, por tanto, una función estratégica, no solo a la hora de disminuir la brecha existente entre los requerimientos del mundo laboral y las competencias de los ciudadanos que componen la fuerza de trabajo, sino también para reducir el número creciente de personas que no logran la inserción o reinserción laboral por no responder a los requerimientos de ocupabilidad y/o a las posibilidades de empleabilidad.

Las etapas de la orientación

La metodología de Orientación Profesional Coordinada se centra en lo que llamamos la orientación temprana, abarcando solo las tres primeras etapas: la vocacional, la académica y la profesional.

Orientación vocacional La dimensión vocacional de la orientación sería el proceso interactivo entre el individuo y su entorno basado en el autocoñocimiento y la capacidad de análisis de contexto, que le permite llegar a identificar sus intereses, valores y capacidades personales.



Momentos de orientación durante el Itinerario Académico-Profesional

Se trata de la primera etapa del proceso de orientación y supone la base para el resto de dimensiones del proceso: la dimensión educativa y la dimensión profesional, de manera que permitan alinear las decisiones posteriores que se vayan tomando con los intereses y valores de la persona.

El proceso de definición vocacional tiene una intensa relación con la propia estima, el autoconcepto y la identidad del individuo, y se ve afectado profundamente por los valores y tendencias imperantes en la sociedad en la que el joven se desarrolla.

Hablamos, por lo tanto, de un proceso vivo y abierto ya que las personas difieren en sus habilidades, intereses y en su personalidad. Además, las competencias y las preferencias vocacionales, las situaciones en las cuales las personas viven y trabajan, así como el concepto que de sí mismo se tiene, cambia con el tiempo y la experiencia. Esto hace que la adaptación y la toma de decisiones sean un proceso continuo.

El desarrollo del concepto de uno mismo es el producto de la interacción de las aptitudes, las capacidades, las oportunidades que se tengan en la vida y del nivel de aprobación manifestado por el entorno: los profesores, la familia, los superiores y los compañeros en las tareas desempeñadas. Esto significa que no nacemos prediseñados con una vocación, sino que vamos dando forma a ésta a lo largo de nuestra vida y por eso tienen una importancia crítica las oportunidades de exploración vocacional que nos ofrezcan desde el centro educativo, la familia y las empresas.

Orientación académica La orientación académica se centra más en los itinerarios formativos que en la posterior actividad profesional. Trata principalmente de que el alumnado obtenga buenas y contrastadas fuentes de información sobre la oferta formativa, que le permitan orientarse por sí

mismo, así como recibir información sobre los diversos tipos de Bachillerato y conocer las opciones de acceso tanto a los ciclos formativos de grado medio y superior como a los grados universitarios.

Desde esta vertiente de la orientación se suelen abordar cuestiones tales como:

- ▶ Elección de itinerarios formativos en la secundaria y Bachillerato, asignaturas optativas, etcétera.
- ▶ Conocimiento de los ciclos de FP y grados universitarios existentes, así como contenidos, condiciones de matriculación, estructura, duración, etcétera.
- ▶ Identificación de requisitos técnicos y generales de los diversos estudios superiores y áreas profesionales.
- ▶ Conocimiento sobre los diversos tipos de centros de educación superior y modos de estudio (universidades, centros de FP, estudios a tiempo completo o parcial, modalidad dual, formación a distancia, etcétera).
- ▶ Condiciones y procedimientos de acceso a los ciclos de grado medio y superior, así como de los grados universitarios, donde el alumno desea continuar su formación (procedimiento de solicitud de plaza, notas de corte, coste de la matrícula, etcétera).

Orientación profesional La orientación profesional es un proceso continuo y gradual que nos acompaña a lo largo de toda la vida y que favorece la toma de decisiones profesionales sobre una base de análisis de las diferentes profesiones (actuales y emergentes) y el conocimiento de la situación y las tendencias del mercado laboral.

Se trata fundamentalmente de facilitar la información, las experiencias de contacto real y las herramientas necesarias para que las personas sean capaces de definir y actualizar su proyecto profesional por ellas mismas y con la ayuda de un experto.

La orientación profesional en el ámbito escolar trata de:

- ▶ Propiciar la autoevaluación de capacidades e intereses y contrastarla con actividades profesionales.
- ▶ Ofrecer posibilidades de experiencias reales de contacto con el mundo profesional (visitas a empresas, acompañar a profesionales, prácticas, etcétera).
- ▶ Facilitar la obtención temprana de conocimientos e información sobre el mundo laboral.

- ▶ Analizar las competencias y capacidades requeridas en diferentes perfiles profesionales que puedan ser de interés del alumno.
- ▶ Desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias requeridos por los perfiles profesionales a los cuales aspira el alumnado y por la vida activa en general.
- ▶ Fomentar el pensamiento y la actividad emprendedora.
- ▶ Responsabilizar al alumnado de sus propias vidas y carreras profesionales.
- ▶ Valorar de modo realista la concordancia entre las capacidades e intereses individuales y las exigencias objetivas de las profesiones deseadas.

¿Qué es la Orientación Profesional Coordinada?

Si resumimos la anterior definición de orientación académico-profesional como el proceso que acompaña a una persona en la toma de decisiones sobre su trayectoria académico-profesional actual o futura, es pertinente hacernos las preguntas: ¿En qué consiste exactamente el modelo de Orientación Profesional Coordinada? ¿Qué valor aporta esta metodología?

La Orientación Profesional Coordinada es una metodología de orientación profesional que se basa en los siguientes principios fundamentales:

1. Implicación de todos los agentes clave en el proceso de orientación profesional: jóvenes, familias, centros, empresas y otros (centros de enseñanza superior, administraciones públicas, servicios de empleo). Para lograr un alto impacto en el desarrollo de competencias para la construcción del itinerario académico-profesional, la orientación debe contar con la participación activa y gradualmente autónoma del alumno, la implicación del orientador, del equipo directivo y del profesorado, el acompañamiento y la participación constante de las familias, y la búsqueda de alianzas y cooperación con el mundo empresarial.
2. Sistematización del proceso de desarrollo vocacional del alumno.
3. Modelo de implementación de la metodología de Orientación Profesional Coordinada en centros educativos que cuenta con un procedimiento sistematizado (fases, herramientas, documentos) que facilita el diseño y el desarrollo de un plan de acción bajo parámetros de calidad.
4. Promoción de la orientación profesional desde edades tempranas, favoreciendo que el joven esté preparado para la toma de decisiones sobre su futuro profesional.

La guía de Orientación Profesional Coordinada trata de ayudar a los centros educativos a diseñar un plan propio de orientación profesional basado en estos principios, aportando directrices prácticas, así como materiales de trabajo para que los centros integren y sistematicen las actividades realizadas.

La guía está diseñada tanto para una aplicación íntegra de su modelo en un centro educativo como para implementar solo algunos elementos que puedan reforzar aquellas actuaciones de orientación que ya se realicen. Por tanto, podemos decir que su aplicación es modular.

La característica principal del modelo se encuentra en la palabra «coordinada». Se trata de un modelo que integra a todos los agentes que se encuentran implicados en la educación de los alumnos y, por tanto, en su orientación profesional. De esta manera, las actividades de orientación profesional que se diseñen en el centro deben propiciar la participación no solo del orientador sino de toda la comunidad educativa. Nos referimos aquí tanto a los tutores como a los profesores de asignatura, familias, empresas y otros agentes. Se trata, pues, de que todos los agentes implicados trabajen con un objetivo claro: ayudar a los alumnos a realizar su proyecto de vida.

La Orientación Profesional Coordinada es un modelo sumamente flexible que permite al centro comenzar a aplicarlo de forma paulatina y muy centrada en la realidad de su contexto. Además, funciona tanto en centros con pocos recursos económicos como en instituciones privadas que dispongan de mayor poder adquisitivo. Lo importante es que el centro realice un diagnóstico correcto y evalúe cuáles son sus necesidades y oportunidades así como qué agentes pueden participar en la orientación profesional.

Modelo colaborativo en el centro

- Orientación coordinada: del trabajo aislado del orientador a un proyecto de centro liderado por un equipo de Orientación Profesional Coordinada
- Implicación del equipo directivo como principal validador del proyecto
- Inclusión activa de docentes en la orientación profesional a través del rol del profesor-orientador
- Desarrollo de prácticas que promuevan la cultura de comunicación eficaz y *feedback* constructivo
- Cambio de perspectiva compartido: de dar información a proponer acciones de orientación

Construcción de alianzas externas

- Visibilización de las familias como agente principal en la orientación profesional
- Identificación de la familia como recurso
- Desarrollo de herramientas y acciones de cooperación entre familia y centro para la orientación
- Facilitación de formación a las familias en habilidades y destrezas para la orientación académico-profesional de sus hijos
- Visibilización de oportunidades del contexto que puedan enriquecer las experiencias de los alumnos
- Sensibilización a las empresas del papel clave que tienen en la toma de decisiones de los jóvenes
- Ampliación de los recursos para la orientación profesional con empresas y otras instituciones

Modelo de gestión de calidad integrado en el Plan de Orientación Académico-Profesional

- Integración de las prácticas habituales de intervención orientadora en un plan de acción de calidad
- Posicionamiento de la orientación profesional como valor diferencial de la propuesta educativa de un centro
- Creación de un modelo de implementación de la Orientación Profesional Coordinada en un centro
- Herramientas y pautas para la realización de un diagnóstico inicial de la orientación en el centro
- Modelo de diseño de un plan de orientación profesional basado en un marco de calidad
- Proceso cíclico de mejora constante: reflexión-acción-reflexión

Empoderamiento del joven

- Modelización del proceso de desarrollo vocacional en cinco fases
- Posicionamiento de la orientación profesional como una herramienta de construcción del plan de vida individual y como elemento clave en la mejora del bienestar emocional de los alumnos
- Fortalecimiento del modelo de transición escuela-trabajo
- Desarrollo de herramientas cercanas y motivadoras para el trabajo de construcción del itinerario académico-profesional de cada alumno

Beneficios para los implicados en el proceso

La metodología de Orientación Profesional Coordinada facilita el trabajo al Departamento de Orientación, ofreciendo un enfoque transversal e integrador que aumenta la relevancia y la visibilidad de ésta en el centro. La metodología ofrece un marco de trabajo sistémico que acompaña al centro educativo en su conjunto a través de un proceso de diagnóstico, plan de acción, implementación y mejora continua.

Este marco de trabajo permite la creación de estrategias específicas para los diferentes agentes clave, aportando valor a cada uno de ellos:

PARA ALUMNOS

- Mejor conocimiento de contexto profesional y de las tendencias de mercado
- Integración de la orientación académica y la profesional
- Acercamiento a los procesos de solicitud de prácticas, becas o plazas
- Mejor transición entre el mundo académico y el laboral
- Aumento de la motivación y de la disposición para trabajar
- Aumento de la autonomía y de la responsabilidad sobre uno mismo
- Mejor percepción de las propias competencias
- Mejores oportunidades profesionales mediante el aprovechamiento de contactos previamente establecidos

PARA PROFESORES

- Simplificación del trabajo mediante un marco estructural para la OAP
- Claridad y trazabilidad de los procesos de orientación
- Propuestas e ideas para nuevas acciones de orientación profesional
- Evolución mediante *feedback* y experiencia en el ámbito extraescolar
- Mayor contacto con el alumnado
- Intercambio de experiencias y suma de competencias mediante cooperación
- Cualificaciones adicionales mediante cursos de formación en orientación profesional
- Refuerzo de la satisfacción por el trabajo realizado y de la percepción de las competencias propias
- Refuerzo de la identidad profesional

PARA FAMILIAS

- Apoyo y asistencia en el proceso de orientación profesional de los hijos
- Acceso a información actualizada sobre oferta educativa y tendencias del mercado laboral
- Claridad en los requisitos exigidos a los graduados escolares
- Intensificación del contacto con la escuela mediante colaboración activa
- Intercambio selectivo de experiencias mediante conversaciones con profesores y padres de alumnos
- Reducción de costes a medio y largo plazo

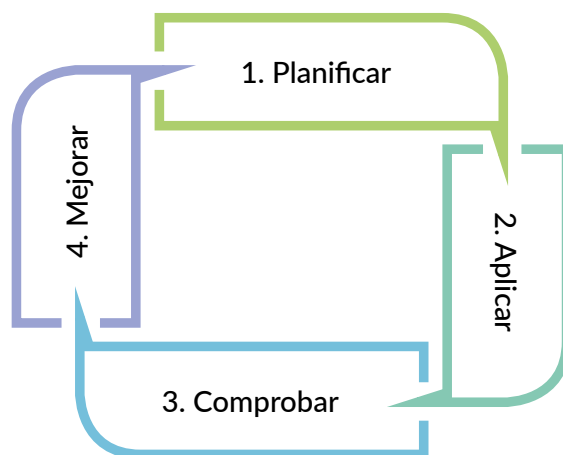
PARA EMPRESAS

- Mayor madurez vocacional de los futuros candidatos
- Mejor encaje entre los requisitos planteados por las empresas y las expectativas de los candidatos
- Relevo generacional más motivado, cualificado y preparado para la vida laboral y profesional
- Garantía de la competitividad al alinear mejor las elecciones vocacionales con perfiles profesionales que demanda la economía
- Mejora de la imagen corporativa entre las nuevas generaciones
- Relación más estrecha con centros e instituciones educativas de su entorno
- *Feedback* positivo mediante compromiso social y escolar

PARA DIRECCIONES DE CENTROS

- Adaptación a contextos académicos y profesionales cambiantes
- Efectividad y eficiencia mediante la sistematización de la OAP
- Facilitación del trabajo mediante documentación de procesos
- Mayor atractivo de la escuela para profesores, alumnos y padres
- Justificación del empleo de medios públicos
- Intercambios de buenas prácticas con otros centros e instituciones regionales
- Garantía a largo plazo del éxito de las acciones de orientación profesional
- Compatibilidad con sistemas de gestión de calidad previos

La gestión de calidad de la Orientación Profesional Coordinada comprende todas las estrategias, medidas y métodos que contribuyen a la planificación, control y mejora de la intervención orientadora. Se articula mediante un proceso cíclico descrito en la figura que aparece a continuación:



Este enfoque ofrece un marco organizado, sistemático y estructurado de la orientación profesional en el ámbito escolar, donde todas las actividades confluyen en un sistema de control de calidad que documenta el proceso, establece indicadores y estándares de calidad del proyecto y permite ir mejorando su efectividad.

La normalización y mejora constante que permiten los procesos cíclicos conllevan un aumento de la calidad y una optimización del esfuerzo y el trabajo realizado, al permitir estructurar y reducir el caudal de información relacionado con la orientación profesional.

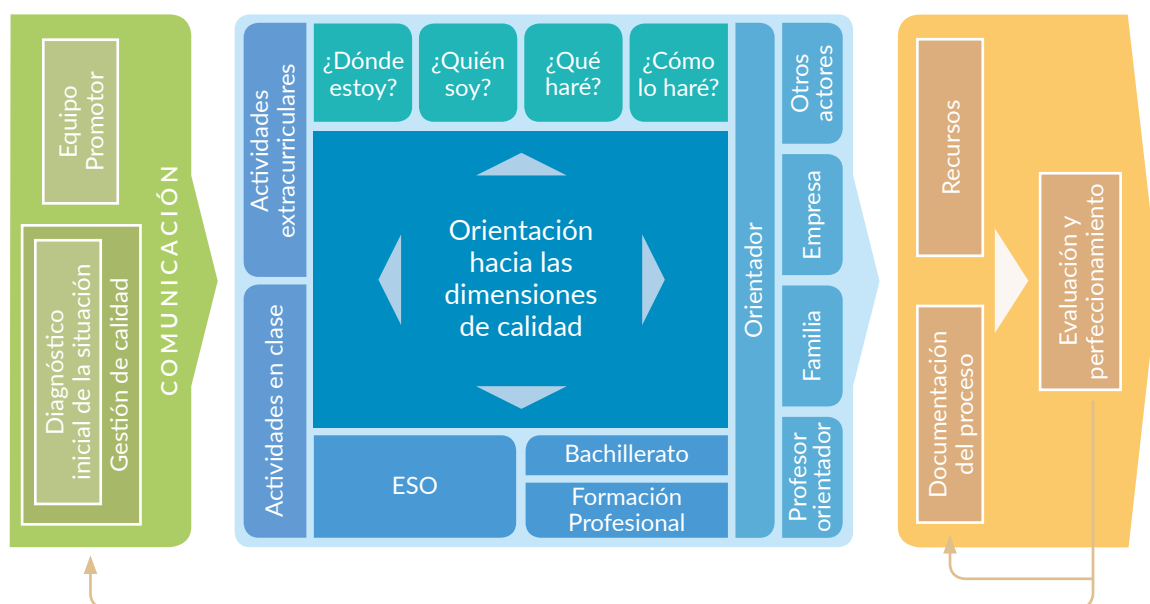
Las acciones de orientación profesional suelen diseñarse y ejecutarse en gran medida de modo externo a la rutina diaria del centro. Esto significa que es necesario encontrar horarios y personas adicionales que desarrollen dichas acciones. Teniendo en cuenta la escasez de recursos de los centros educativos y de los Equipos Promotores de orientación profesional, no siempre resulta fácil de conseguir, por lo que es indispensable mantener una gestión de proyectos sistemática que permita optimizar los pocos recursos que a menudo van a estar disponibles.

El marco de calidad de la Orientación Profesional Coordinada establece un proceso de planificación, aplicación y evaluación que garantiza un desarrollo de mejora continua del modelo dentro del centro educativo.

Planificación

Aplicación

Evaluación



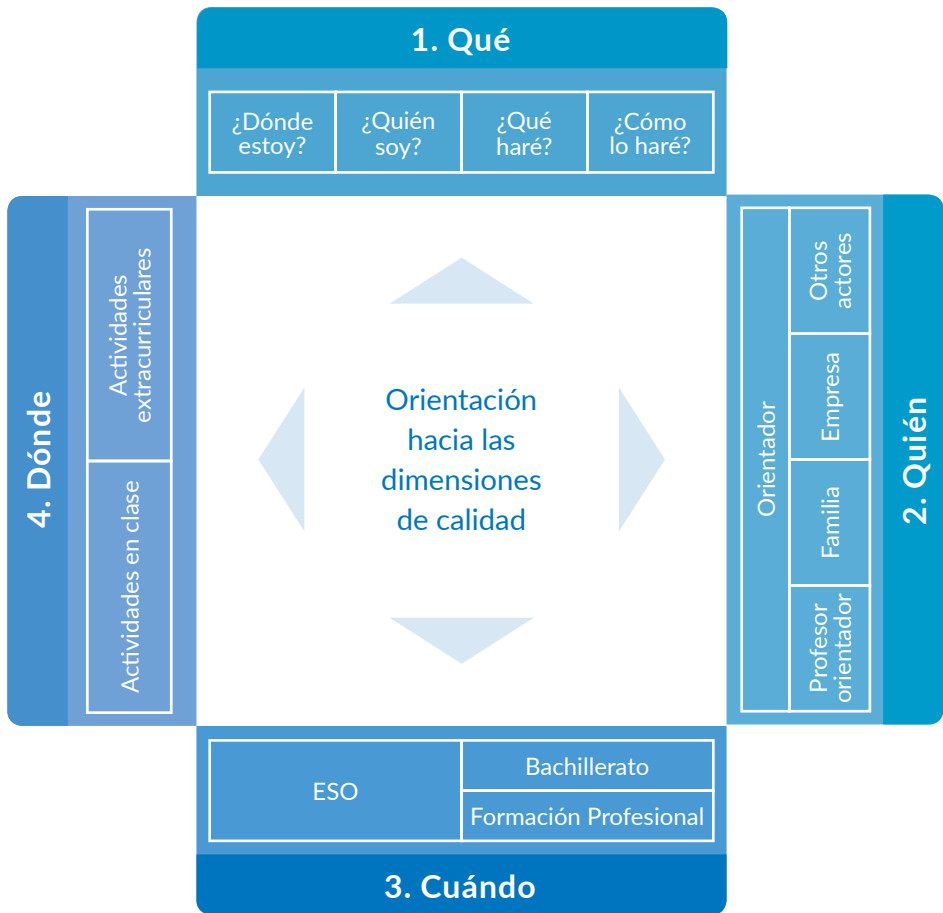
Ventajas del uso de un marco de calidad en la orientación profesional

Transformar las acciones de orientación profesional en un proyecto sistemático y bajo parámetros de gestión de calidad va a permitir:

- ▶ dividir tareas complejas en segmentos abarcables con competencias claras;
- ▶ planificar los objetivos de desarrollo de tal modo que tengan posibilidades de éxito;
- ▶ organizar la colaboración de las personas implicadas de manera eficiente y motivadora, y
- ▶ comprobar de forma continuada el cumplimiento de los objetivos para garantizar el impacto.

El método de Orientación Profesional Coordinada está basado en esos modelos de gestión de calidad puesto que busca:

1. Establecer un plan basado en un diagnóstico de necesidades.
2. Explicitar un modelo de trabajo o proceso sistemático en orientación profesional con unos criterios, principios, indicadores y estándares de realización.
3. Permitir una puesta en marcha reflexiva y una evaluación permanente del proceso.
4. Establecer un procedimiento de aplicación.



El marco de calidad propone estructurar la Orientación Profesional Coordinada en torno a cuatro dimensiones, que son nuestras dimensiones de calidad:

Dimensión 1: Qué

La dimensión «¿qué?», propone una organización de los objetivos de desarrollo vocacional en torno a cuatro interrogantes. Es una propuesta realizada por Watts, A. G. y otros (1996) en el National Institute of Careers Education and Counseling, y es conocida por sus siglas en inglés DOTS:

- ▶ ¿Quién soy? (*Self awarness*) **S**
- ▶ ¿Dónde estoy? (*Oportunity awarness*) **O**
- ▶ ¿Qué haré? (*Decision learning*) **D**
- ▶ ¿Cómo lo haré? (*Transition learning*) **T**

Dimensión 2: Quién

La segunda dimensión, «¿quién?», identifica los agentes clave en el desarrollo vocacional de los jóvenes:

- ▶ El centro: diferenciando entre la participación del orientador, los tutores u otros docentes
- ▶ La familia
- ▶ Las empresas
- ▶ Otros agentes

Dimensión 3: Cuándo

La dimensión «¿cuándo?», hace especial hincapié en la necesidad de practicar la orientación, es decir, de planificar y ejecutar acciones de orientación, desde edades tempranas y en varias etapas educativas.

Dimensión 4: Dónde

Por último, la dimensión «¿dónde?» estructura las acciones de orientación en una perspectiva doble: acciones que son introducidas en el currículo y por lo tanto tienen lugar dentro del aula, y acciones que están programadas al margen del currículo, que son extracurriculares.

2. Planificación de la orientación profesional en el ámbito escolar

En este capítulo se describen las condiciones de planificación y estructurales más importantes para implementar un plan de orientación académico-profesional eficaz, basado en parámetros de calidad y que abarque todo el centro educativo.

2.1. Gestión de proyectos

El pilar central de la orientación profesional en el ámbito escolar es un buen sistema de gestión del proyecto dentro del cual se integran todas las actividades –académicas o profesionales– a desarrollar en sus fases de planificación y de aplicación.

Las acciones de orientación profesional suelen diseñarse y ejecutarse en gran medida de modo externo a la rutina diaria del centro. Esto significa que es necesario encontrar horarios y personas adicionales que desarrollen dichas acciones. Teniendo en cuenta la escasez de recursos de los centros educativos, esto no es fácil de conseguir por lo que es indispensable mantener una gestión de proyectos sistemática que permita optimizar los pocos recursos que a menudo van a estar disponibles. También los recursos del equipo de coordinación en orientación profesional pueden ser escasos, y deben emplearse de modo selectivo y eficiente.

Para poder ejecutar «proyectos» en este sentido, se requieren estrategias especiales de gestión de proyectos. Éstas permiten planificar y aplicar las actividades de modo coherente, realista y eficiente.

La siguiente descripción de las cuatro fases de la gestión de proyectos es aplicable tanto al trabajo con el equipo de coordinación de orientación profesional como para el trabajo con otros grupos o equipos de trabajo o profesionales que planifican y ejecutan las acciones o actividades correspondientes. La definición y planificación del proyecto son especialmente importantes para la implementación. Con demasiada frecuencia se emprenden las cosas sin analizar previamente posibles impedimentos o alternativas. Cada paso que se realice para definir y planificar un proyecto se amortiza en su realización.



Las cuatro fases de la gestión de proyectos

Definición: Una definición precisa del proyecto por parte del grupo de trabajo revela el sentido y la complejidad del proyecto y permite trabajar en la dirección correcta desde el principio. En esta fase se aclaran el objetivo del proyecto y las condiciones necesarias. En un borrador de proyecto se recopila y registra por escrito información al respecto, por ejemplo, de los siguientes puntos:

- ▶ ¿Qué y para qué? (Objetivo y contenido)
- ▶ ¿Por qué? (Situación de partida, motivación del proyecto)
- ▶ ¿Quién? (Personas implicadas)
- ▶ ¿Con qué? (Recursos necesarios y disponibles)
- ▶ ¿Cómo? (Manera, métodos)
- ▶ ¿Hasta cuándo? (Plazo, duración y finalización de proyecto)

El borrador de proyecto sienta así las bases del trabajo posterior.

Planificación: La fase de planificación es decisiva para el éxito del proyecto. De los objetivos establecidos (en la definición de proyecto) se derivan fases y acciones concretas, y se establecen los puntos principales del contenido. Se realiza una lista con todas las tareas necesarias, se dividen en subtareas y se integran en un calendario. Se asignan las responsabilidades. Para ello puede emplearse el método de planificación de fases y acciones. A la hora de planificar un proyecto en líneas generales, se empieza por desarrollar un plan por fases. Éste contiene los principales objetivos del trabajo y las principales fases, integrados en un calendario aproximado. Los planes de fases y acciones estructuran el proyecto y simplifican la planificación mediante la fijación por escrito de todos los pasos de trabajo, incluyendo responsables y plazos.

Realización: En la fase de realización se llevan a la práctica las fases y acciones planificadas. El equipo de coordinación se ocupa de organizarla y dirigirla. Para ello, se llevan a cabo sesiones de trabajo periódicas. Para la realización del proyecto se consultan y actualizan continuamente los planes de fases y acciones. La reestructuración de planes es especialmente frecuente en los proyectos complejos con muchos participantes. Los motivos pueden ser muchos: por ejemplo, bajas de algún participante o retrasos en la obtención de información. Es importante reaccionar rápidamente a los cambios en la situación y ajustar el resto del plan en consecuencia. De lo contrario, existe el peligro de no lograr el objetivo pretendido.

Conclusión: Una vez concluido el proyecto, es necesario evaluarlo. La evaluación puede llevarse a cabo durante una sesión especial con los implicados con métodos de evaluación breve (por ejemplo, mediante una ronda) o en el ámbito de una evaluación interna o autoevaluación más exhaustiva (por ejemplo, mediante formularios). Es necesario responder a las siguientes preguntas: ¿Hasta qué punto se han alcanzado los objetivos del proyecto? ¿Cómo puede mejorarse la eficiencia la próxima vez?

A continuación, se elabora un informe de proyecto en el que se documentan los pasos, los resultados y los participantes en el proyecto. De este modo es posible registrar de manera permanente el modo en que se actuó, qué pasos fueron eficaces y qué resultados fueron problemáticos.

El primer paso de la fase de planificación, consiste en constituir el Equipo Promotor, que será el encargado de elaborar el plan general de orientación profesional, asumir el control central de los procesos de intervención y coordinar las actividades pertinentes.

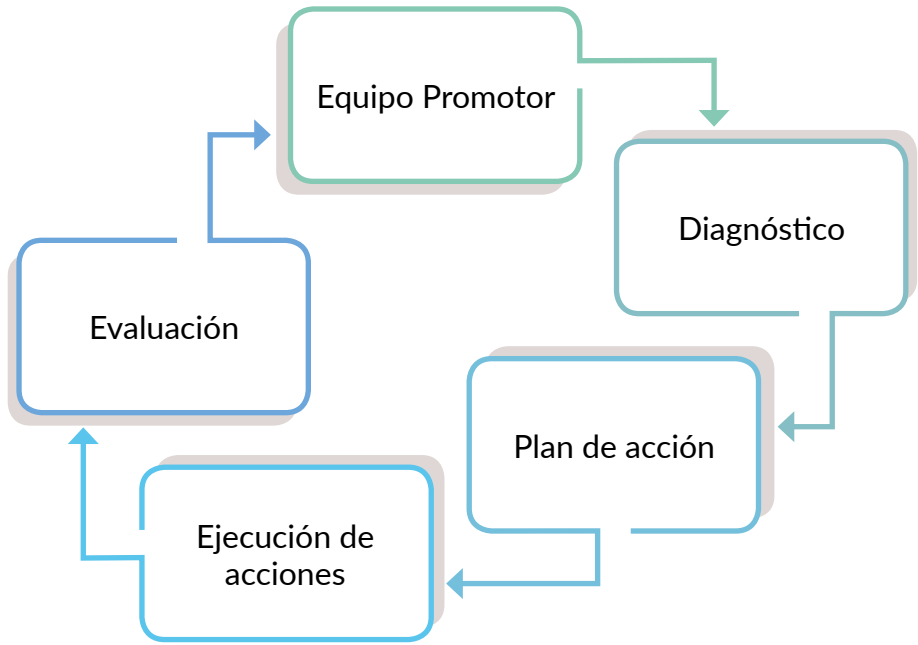
Con este equipo constituido, empezamos ya la fase de planificación consistente en un análisis del estado de la cuestión, que permita identificar los conocimientos, actividades, materiales, etcétera, relacionados con la orientación, existentes en el centro.

Una vez realizado este diagnóstico inicial del centro es cuando podemos empezar a definir un plan o proyecto de orientación académico-profesional. En este momento hay que consensuar unos principios y objetivos para la Orientación Profesional Coordinada, además de unos criterios de evaluación concretados en indicadores y estándares de calidad. Todo ello desembocará en una planificación de acciones de orientación que posibilitarán la consecución de los principios, objetivos y criterios especificados, respondiendo además a los indicadores y estándares de calidad establecidos.

Las tareas de la fase de aplicación suponen la ejecución de acciones que se asientan en todo el proceso de planificación anteriormente narrado y que bajo el marco de calidad conviene organizar en torno a las cuatro dimensiones de calidad propuestas por la Orientación Profesional Coordinada y que se verán en profundidad en el siguiente capítulo.

No olvidemos que nos encontramos ante un proceso cíclico que apuesta por establecer mecanismos de evaluación que retroalimenten el proyecto. De esta forma, el centro puede elaborar su modelo de calidad en el ámbito de la orientación profesional, con sus propios objetivos y normas, disponiendo así de un amplio margen para organizar los contenidos, pero con una propuesta en la sistematización de los pasos a dar y con una clara orientación a establecer mecanismos de control sobre los resultados obtenidos con el fin de mejorar de forma continua la propuesta.

La descripción de estas fases de la implementación de la Orientación Profesional Coordinada se basa en la gestión de proyectos dentro de un modelo de calidad. Cada paso que se realice para definir y planificar un proyecto se amortiza después en su realización.



Fases en la implementación de la Orientación Profesional Coordinada en un centro

2.2. El Equipo Promotor de la Orientación

Constitución del Equipo Promotor

El primer paso para poder implantar la metodología de Orientación Profesional Coordinada es constituir un Equipo Promotor de la Orientación en el centro. Este equipo estará liderado por el Responsable del Departamento de Orientación, pero deberá incorporar a algún profesor de área (preferiblemente si es tutor) y al menos a una figura del Equipo Directivo (director pedagógico, jefe de estudios, coordinador de nivel...) para tener el necesario poder interno que permita llevar a cabo los cambios que aquí se plantean. Los líderes naturales de la Orientación Profesional Coordinada son, naturalmente, los orientadores, cuyo papel resulta fundamental. Son ellos los expertos sobre asuntos tales como qué es exactamente la orientación y cómo ha de apoyarse el desarrollo vocacional de los alumnos

y sus procesos de toma de decisión. La Fundación Bertelsmann, a través de todas las iniciativas de difusión e implementación de la metodología de Orientación Profesional Coordinada, quiere acentuar el rol del orientador como experto y, además, ayudarlo a que el resto de actores clave se implique, pues multiplicarán el impacto de las acciones que lidere.



Somos conscientes de la diversidad y multitud de funciones que un orientador asume en un centro, tales como:

- ▶ Coordinar la planificación y el desarrollo de las actividades de orientación académico-profesional correspondiente a las etapas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional y contribuir a su desarrollo.
- ▶ Asesorar a la Comisión de Coordinación Pedagógica proporcionando criterios psicopedagógicos y de atención de la diversidad en los elementos constructivos de los proyectos curriculares.
- ▶ Colaborar en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- ▶ Coordinar la evaluación psicopedagógica con los profesores de aquellos alumnos que precisen la adopción de medidas educativas específicas realizando el informe psicopedagógico.
- ▶ Participar en la planificación y el desarrollo de las adaptaciones curriculares u otras medidas dirigidas a los alumnos que lo precisen.

Y por ello creemos que la Orientación Profesional Coordinada es una oportunidad para que el orientador pueda llevar más allá de su despacho las actividades de orientación académico-profesional de los alumnos y contar con un equipo que se comprometa con él en esta labor.

Este Equipo Promotor de la Orientación, se encargará de promover la

»

Orientación Profesional Coordinada en el centro escolar y de acentuar su relevancia de manera que pase a ser una actuación de carácter integral del centro educativo, bajo un enfoque transversal, estable y sostenido en el tiempo.

La Orientación Profesional Coordinada se aplica en diferentes cursos o etapas, y por ese motivo es conveniente que estén representadas todas ellas dentro del equipo. En función del tamaño del centro, el equipo puede ser más o menos grande, aunque un equipo excesivamente grande puede perder flexibilidad en la toma de decisiones; el número de integrantes recomendable sería de entre tres y seis miembros.

La participación debe ser voluntaria y resulta conveniente que la permanencia en el equipo tenga un carácter limitado, pero asegurando siempre la estabilidad mediante la continuidad del responsable del Departamento de Orientación y la participación de un miembro del equipo directivo. A nivel operativo, se asignará a cada uno de los miembros determinadas responsabilidades y funciones específicas dentro del mismo, por ejemplo, coordinador, portavoz, secretario.

El éxito del impulso de la orientación profesional en un centro educativo depende en gran medida de que el equipo de coordinación sea **respaldado por la dirección de forma directa y que su labor sea compartida por los docentes**. En este sentido, la dirección no solo debe asistir siempre a las reuniones del equipo, sino formar parte del mismo y apoyarlo activamente tanto dentro del centro (en el claustro o en reuniones de coordinación) como fuera de él. En lo que respecta a la gestión de la calidad, la dirección del centro tiene una gran responsabilidad en la iniciación y el apoyo a medidas de innovación y optimización en el ámbito de la orientación profesional. Otras personas de la comunidad escolar (por ejemplo, representantes del alumnado, representantes de las familias, colaboradores externos) deberán participar en las actividades, aunque no formarán parte del Equipo Promotor.

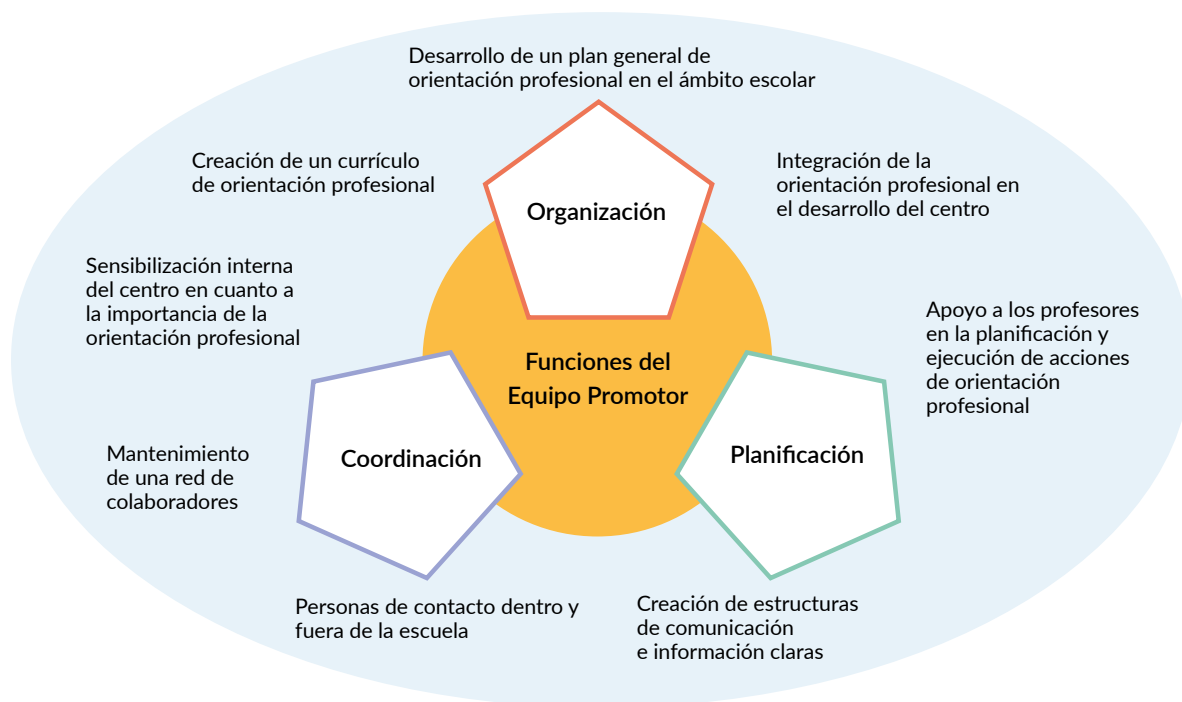
Funciones del Equipo Promotor

Las principales funciones de este equipo consisten en planificar, organizar y coordinar la orientación profesional en el centro, además de desarrollar un plan general y elaborar un currículo de orientación profesional con el objetivo de integrar las actividades de orientación profesional en el trabajo de clase.

El Equipo Promotor de la Orientación es el responsable final de las actividades de orientación profesional específicas, así como de la documentación y la evaluación, pero también debe conseguir que otros docentes se impliquen en el desarrollo de actividades de orientación cuando imparten

sus asignaturas. Por ello una parte importante de su función es sensibilizar al profesorado y otros profesionales del centro sobre la importancia de la orientación profesional.

Los miembros del Equipo Promotor asistirán al profesorado durante la planificación y ejecución de las actividades y desarrollarán una red de cooperación con estructuras claras de comunicación e información. Asimismo, velarán por el flujo de información dentro del centro, pues son sus portavoces de puertas adentro y frente a colaboradores externos en materia de orientación profesional.



Para poder realizar un trabajo productivo, las sesiones de trabajo deben estar preparadas y responder a un orden del día comunicado previamente. Se debe establecer un ritmo de participación para crear un ambiente agradable y práctico que modere uno de los miembros del equipo, y también debe redactarse posteriormente un acta con los principales puntos trabajados, acuerdos tomados, tiempos y responsabilidades asignadas.

En los centros en general, y en este tipo de equipo de trabajo tan intenso en particular, es imprescindible desarrollar una cultura del *feedback*. Una comunicación recíproca de aspectos positivos y mejorables entre los miembros del equipo o a nivel de equipo mejora los resultados y establece un clima de confianza.

2.3. Diagnóstico inicial de la situación del centro

Todos sabemos que ningún centro educativo empieza de cero a la hora de planificar y aplicar la orientación profesional; puesto que cuenta con numerosas y diferentes acciones ya desarrolladas tanto desde el Departamento de Orientación como desde otras áreas.

La orientación profesional está fijada en los currículos educativos como un componente obligatorio e integrante de la función educativa de los centros (en la actualidad, por ejemplo, se debe elaborar un consejo orientador que incluirá un informe y una propuesta al final de cada curso de ESO, de acuerdo al marco legal vigente). Sin embargo, la pericia y la experiencia en orientación profesional de determinados miembros del profesorado con frecuencia no se aprovechan lo suficiente para la organización global de la orientación en el centro. Además, las actividades no siempre están coordinadas e integradas en un plan sistemático.

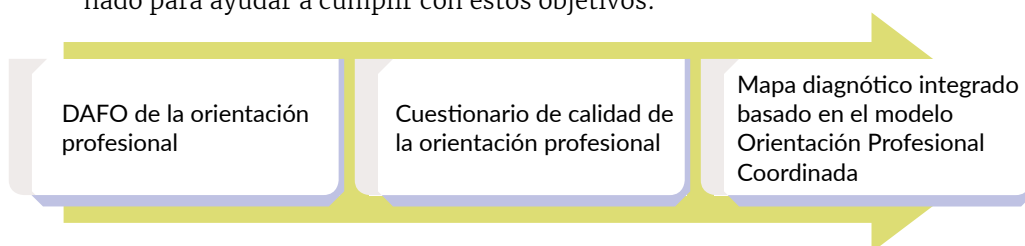
Para elaborar un plan global de este tipo, teniendo en cuenta la escasez de recursos personales, la planificación y la aplicación deben llevarse a cabo del modo más eficiente posible. Esto puede conseguirse, precisamente, empleando estructuras de probada eficacia, integrando las acciones que ya se estén realizando y aprovechando experiencias previas como también competencias de las que se disponga.

Por tanto, todo proceso de planificación debería comenzar con un diagnóstico inicial de la realidad del centro en el que se determine de qué actividades, competencias, materiales o recursos relativos a la orientación profesional ya se dispone. La información y los conocimientos así obtenidos pueden aprovecharse desde el principio. De este modo, se parte directamente de lo que se tiene.

El diagnóstico inicial del centro debe cumplir con estos objetivos:

- ▶ Describir debilidades-amenazas/fortalezas-oportunidades con las que cuenta el centro respecto a la orientación profesional.
- ▶ Reflexionar sobre la presencia e importancia de determinados elementos del modelo de calidad en el proyecto de orientación que ya tiene el centro educativo.
- ▶ Recoger las actividades de orientación académico-profesional de forma integrada y clasificarlas en torno a las dimensiones del marco de calidad de Orientación Profesional Coordinada: ¿qué?, ¿quién?, ¿dónde?, y ¿cómo?
- ▶ Realizar una valoración detallada de la información recogida para poder establecer un punto de partida desde el que comenzar el plan de acción.

A continuación, presentamos las tres herramientas que hemos diseñado para ayudar a cumplir con estos objetivos:



En la fase de diagnóstico de la situación de la orientación profesional es fundamental que se comience con una descripción de las Debilidades – Amenazas – Fortalezas – Oportunidades del centro, de manera que la planificación posterior aproveche y se apoye en las fortalezas y oportunidades detectadas y trate de mejorar y neutralizar las debilidades y amenazas señaladas.

Reflexionar sobre estos aspectos teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro (número de alumnos, tipo de población que atiende, recursos humanos con los que cuenta...) es una tarea que no debe llevar a cabo el orientador del centro por su cuenta, sino que constituye una misión de todo el Equipo Promotor. Cada miembro del equipo tiene una visión distinta de la orientación profesional en el centro y es un buen punto de partida sobre el que trabajar.

Podemos optar por un modelo completo que trabaje sobre cuatro pilares de análisis, el tradicional análisis DAFO, y que nos ayuda a analizar el punto de partida para poder planear, así, la estrategia futura.

En el siguiente cuadro se plantea este trabajo describiendo el objetivo de cada pilar de análisis y enumerando preguntas clave que podemos ir haciéndonos para guiar la reflexión.

DEBILIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Narramos aquellos aspectos más desfavorables de nuestro proyecto de orientación académico-profesional. Aquellos elementos que sabemos que no están funcionando o que suponen carencias en nuestro plan.	Detectamos factores que pueden poner en riesgo nuestro proyecto.	Definimos de aquellos aspectos que destacan en nuestro modelo, personas, acciones, recursos de los que estamos especialmente orgullosos y que creemos que pueden ser referente de BBPP.	Debemos hacer un esfuerzo por detectar en nuestro contexto más cercano (comunidad educativa, barrio, región, Comunidad Autónoma) aquellas oportunidades que nos puedan enriquecer y mejorar el proyecto de orientación.
¿Qué no estamos sabiendo hacer? ¿Qué lagunas tiene nuestro modelo de orientación?	¿Qué dificultades podemos encontrar en el desarrollo de nuestro plan de orientación? ¿Qué resistencias pueden aparecer? ¿Dónde están los riesgos que podemos prever en el futuro?	¿Qué sabemos hacer mejor en lo que a la orientación profesional de nuestros alumnos se refiere?	¿Dónde encontramos redes y alianzas con las que cooperar y enriquecer las experiencias de nuestros alumnos? ¿De quién podemos necesitar para nuestro proyecto de orientación? ¿Quién y qué nos puede aportar un valor al modelo de orientación en el centro?

Una vez que se han sopesado los puntos fuertes y débiles de carácter general (recursos con los que cuentan, existencia de un plan de orientación, implicación del profesorado...) es el momento de reflexionar si la orientación profesional del centro cuenta con los elementos del marco de calidad de la Orientación Profesional Coordinada.

Para ello, el equipo de coordinación puede utilizar el cuestionario de calidad del modelo de orientación.

El cuestionario de calidad es un formulario tipo *likert* centrado en diez dimensiones que resultan fundamentales para la gestión de la orientación basada en un marco de calidad:

1. Organización y comunicación del modelo de orientación
2. Implicación del equipo directivo y el claustro
3. Participación de las familias
4. Información de perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral
5. Vinculación de las asignaturas curriculares con el ámbito profesional
6. Encuentros con profesionales y emprendedores
7. Experiencias en lugares de trabajo
8. Encuentros e información sobre futuros caminos profesionales y académicos
9. Adaptación a las necesidades diversas de los alumnos
10. Orientación personal

Estas dimensiones han sido identificadas en base al análisis de buenas prácticas nacionales e internacionales desarrollado por la Fundación Bertelsmann; entre ellas queremos destacar el trabajo desarrollado por la Gatsby Foundation en el Reino Unido con su Good Career Guidance Benchmarks, desarrollado por John Holman tras el análisis de los modelos de orientación de seis países (Holanda, Alemania, Hong Kong, Finlandia, Canadá e Irlanda).

Cuestionario de calidad del modelo de orientación

1	EL MODELO DE ORIENTACIÓN DEL CENTRO SE ORGANIZA BAJO UN MARCO DE CALIDAD Y ES CONOCIDO POR TODOS LOS AGENTES CLAVE	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	El centro ha definido la orientación académico-profesional como elemento concreto en el Proyecto Educativo de Centro.	①	②	③	④
B	El centro cuenta con un documento que recoge un modelo de calidad para la orientación académico-profesional (principios, estándares, indicadores...).	①	②	③	④
C	Las actividades de orientación académico-profesional realizadas en el centro se documentan sistemáticamente.	①	②	③	④
D	El centro ha comprobado, mediante una evaluación, la consecución de los objetivos planteados en la orientación académico-profesional.	①	②	③	④
E	El centro cuenta con un proceso de mejora continua en el ámbito de la orientación académico-profesional.	①	②	③	④
F	El centro cuenta con un sistema de comunicación interna y externa de la información relativa a la orientación académico-profesional.	①	②	③	④

2	IMPLICACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO Y EL CLAUSTRO	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	La dirección del centro se implica en la planificación y ejecución de la orientación académico-profesional.	①	②	③	④
B	Existe un Equipo Promotor de la Orientación que incluye al menos un responsable de la dirección (por ejemplo, director pedagógico, jefe de estudios), un orientador y un profesor de asignatura.	①	②	③	④
C	Las competencias y funciones del Equipo Promotor están claramente definidas en un documento.	①	②	③	④
D	El claustro se implica en la ejecución de acciones o actividades de orientación académico-profesional.	①	②	③	④

3	EL CENTRO OFRECE ACCESO A INFORMACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	El centro cuenta con información actualizada y de buena calidad sobre perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral.	①	②	③	④
B	Existe un espacio específico en la web del centro donde todos los estudiantes y sus familias pueden acceder a esta información.	①	②	③	④

4	EL CENTRO PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS FAMILIAS EN ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	Existen canales específicos de información y participación con las familias para el área de orientación académico-profesional.	①	②	③	④
B	El sistema de orientación establece actividades específicas donde las familias participan en acciones de orientación organizadas por el centro o el AMPA (charlas, talleres de padres, visitas).	①	②	③	④
C	Existen formatos concretos que inviten a las familias a que faciliten la implicación de las empresas en actividades de orientación del centro.	①	②	③	④

5	EXISTE UNA VINCULACIÓN DE LAS ASIGNATURAS CURRICULARES CON EL ÁMBITO PROFESIONAL	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	Dentro de las funciones del docente, se desarrolla y explicita su rol como «aliado de la orientación» y su influencia en las elecciones futuras, de los jóvenes.	①	②	③	④
B	Existe una colaboración articulada entre el Departamento de Orientación del centro y el profesorado que tenga como fin la implicación de éste en la orientación.	①	②	③	④
C	Se integran conceptos sobre la economía y el mundo laboral en nuestras clases, vinculando el aprendizaje curricular de las asignaturas con el ámbito profesional.	①	②	③	④
D	Se destaca la importancia del aprendizaje de idiomas y las áreas de conocimiento STEAM en una amplia gama de trayectorias profesionales, con alta demanda en el mercado laboral.	①	②	③	④

6	EL CENTRO OFRECE A LOS JÓVENES ENCUENTROS CON PROFESIONALES Y EMPRENDEDORES	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	El centro organiza charlas sobre profesiones con empresarios y trabajadores de diversas empresas para conocer las competencias y habilidades que son más valoradas en el lugar de trabajo.	①	②	③	④
B	El centro ofrece oportunidades para participar en programas de <i>coaching</i> y <i>mentoring</i> de orientación profesional con empresarios y empleados.	①	②	③	④
C	El centro ofrece oportunidades para participar en actividades de exploración de profesiones o empresas.	①	②	③	④

7	EL CENTRO OFRECE A LOS JÓVENES EXPERIENCIAS EN LUGARES DE TRABAJO	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	El centro organiza visitas a empresas regularmente y para los diferentes niveles de educativos.	①	②	③	④
B	El centro ofrece oportunidades para participar en actividades de exploración de profesiones o empresas.	①	②	③	④
C	El centro dispone de un plan de prácticas en empresas y organizaciones para sus alumnos de secundaria, bachillerato y ciclos formativos.	①	②	③	④

8	ENCUENTROS E INFORMACIÓN SOBRE FUTUROS CAMINOS EDUCATIVOS Y ACADÉMICOS	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	El centro ofrece información sobre las oportunidades del sistema educativo que están disponibles para los alumnos, incluyendo tanto las vías académicas como la Formación Profesional.	①	②	③	④
B	El centro favorece encuentros con alumnos y exalumnos que están estudiando niveles educativos posteriores.	①	②	③	④
C	El centro organiza encuentros y visitas con universidades y centros de FP.	①	②	③	④

9	ADAPTACIÓN A LAS NECESIDADES DIVERSAS DE LOS ALUMNOS	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	El sistema es inclusivo y respetuoso, adaptándose a las diversas necesidades, competencias, talentos e intereses del alumnado a lo largo de las diferentes etapas, asesorando siempre con criterios de equidad y respeto a la diversidad.	①	②	③	④
B	El sistema es neutro respecto a las preferencias vocacionales expresadas por los alumnos y ofrecerles en igualdad de condiciones información sobre todas las formaciones (FP, Universidad) e itinerarios educativos (científicos, artísticos, sociales, humanistas, tecnológicos...).	①	②	③	④

10	ORIENTACIÓN PERSONAL	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo	
A	Cada estudiante tiene acceso a entrevistas personales con un orientador, cuando esté tomando decisiones significativas en áreas de orientación académico-profesional.	①	②	③	④
B	Apoyamos a nuestros alumnos para que documenten sus actividades de orientación profesional (por ejemplo, portfolio).	①	②	③	④

En el capítulo 5, «Ejemplos de actividades prácticas por dimensiones» de esta guía, se pueden ver actividades prácticas que ayudarán al centro educativo a progresar en las diferentes áreas recogidas en este cuestionario de calidad.

Otro aspecto clave en la fase de diagnóstico es poder recoger un listado de todas las actividades de orientación académico-profesional que se llevan a cabo en un centro a lo largo de un año para tratar de clasificarlas en torno a las cuatro dimensiones de calidad de la Orientación Profesional Coordinada.

Tabla integrada de diagnóstico

La tabla integrada de diagnóstico tiene como objetivo analizar de un solo golpe de vista el panorama del modelo de orientación académico-profesional del centro en relación a las cuatro dimensiones de la Orientación Profesional Coordinada.

Está pensada para ser una herramienta práctica que permita documentar las acciones que el centro está llevando a cabo y evidenciar las fortalezas y carencias en cuanto al marco de calidad de Orientación Profesional Coordinada.

Ofrece una mirada integral de todas las acciones de orientación que se llevan a cabo y donde cada acción que el centro pone en marcha está analizada en torno a estas cuestiones fundamen tales:

- **¿Qué?** Etapa del proceso de desarrollo vocacional a la que responde.
- **¿Quién?** Agentes implicados en su desarrollo.
- **¿Cuándo?** Curso.
- **¿Dónde?** Lugar en el que ocurre esa acción.



Curso	Nombre actividad	Agentes					Lugar		Proceso	
		Orientador	Docente	Familia	Empresa	Otros	Vinculado al centro educativo	Vinculado a otros centros	¿Quién soy?	¿Dónde estoy?
1.º ESO	Un día con mi padre									
2.º ESO	DAFO									
3.º ESO	Mini-empresas									
4.º ESO	Un día con un profesional									
1.º BTO	Mesa rda. profesional									
1.º GMFP	Conociendo el centro									
2.º BTO	Visita a una universidad									
GFMP y GSFP	Jornada de Proyectos									

Ejemplo de tabla integrada de diagnóstico

En esta tabla, el apartado ¿Qué?, se desglosa en las diferentes «Etapas del proceso» en las que se enmarcaría el impacto de la acción que estamos llevando a cabo. Así, las cinco etapas en las que se divide el proceso forman parte del recorrido madurativo de un proceso de orientación que comienza con unas fases más relacionadas con la introspección (Conócete y Sueña), continúa con una etapa de análisis y obtención de información (Explora) para luego llegar a la etapa en la que el sujeto da forma a una primera idea o hipótesis vocacional (Transforma). Este recorrido se cierra con una etapa más social en la que se invita al alumno a compartir con otros su idea o propuesta vocacional (Comparte). Estas cinco etapas están vinculadas con las etapas en las que se estructura la herramienta de orientación *MyWayPass*, diseñada como apoyo para los centros educativos con el objetivo de que los jóvenes puedan realizar actividades de orientación de manera prácticamente autónoma con el apoyo del orientador o el tutor. Puede verse en <www.mywaypass.com>.

Por último, resulta de gran utilidad que una vez recogida toda esta información y después de haber reflexionado sobre ella, cada centro se autoevalúe a través de esta rúbrica que trata de situar al centro en diferentes indicadores de calidad de la Orientación Profesional Coordinada, en tres niveles de desempeño distintos.

Es una manera ágil de efectuar un diagnóstico a partir de la información recogida con el DAFO, el cuestionario de calidad y la tabla integrada que sirva de punto de partida para la fase de plan de acción.

2.4. Modelo de gestión de calidad de orientación profesional

Diseño del Plan de Orientación

El objetivo de esta fase es definir, explicitar, consensuar y documentar un modelo de Orientación Profesional Coordinada del centro que sistematice todas las acciones y pueda establecer indicadores y estándares de medición de los resultados obtenidos y del desarrollo y ejecución de las acciones llevadas a cabo.

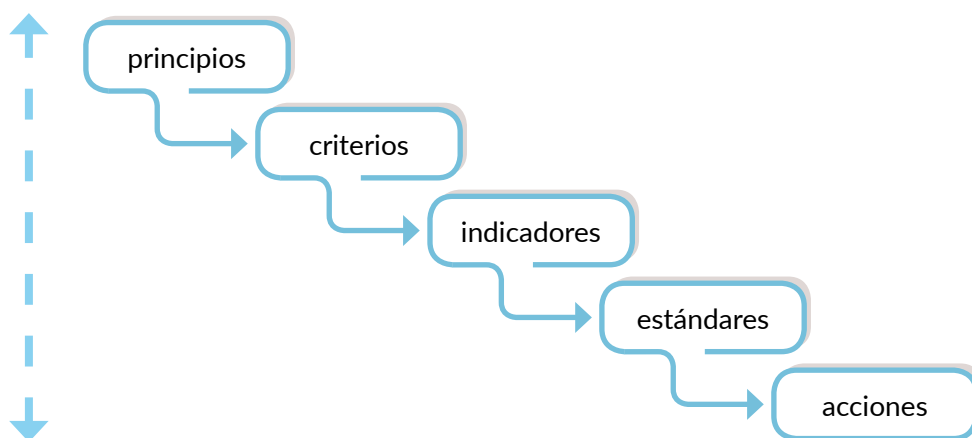
El modelo de orientación profesional basado en los principios de gestión de calidad se basa en una recopilación de acuerdos internos del centro sobre la calidad esperada y el marco de actuación correspondiente en relación a la orientación profesional.

Como hemos señalado anteriormente, al desarrollar este modelo de Orientación Profesional Coordinada ningún centro empieza desde cero,

sino que se apoya en actividades previas de orientación profesional detectadas en el diagnóstico inicial. En el proceso, se deben también tener en cuenta los principios de los planes educativos de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Todas estas variables establecen las condiciones de partida para elaborar el modelo de calidad de orientación profesional propio de cada centro.

En líneas generales, el procedimiento de aplicación del modelo de calidad presenta la siguiente secuencia:



No siempre es conveniente elaborar el modelo de calidad de orientación profesional de arriba abajo, es decir, de los objetivos generales a los estándares concretos (*top-down*): también es posible trabajar de abajo arriba, elaborando primero estándares y después asignándolos a determinados objetivos generales (*bottom-up*). De esta manera es posible relacionar entre sí las acciones concretas de modo sistemático e integrarlas en un plan general. Mediante la acción conjunta de diversas acciones o actividades, este procedimiento aumenta la efectividad y las probabilidades de alcanzar los objetivos.

Establecer los principios del modelo de orientación del centro educativo

En primer lugar, se elaboran uno o varios principios de calidad sobre la «orientación profesional». Se llaman principios de calidad porque buscan consensuar y explicitar aquellos elementos clave o temas centrales que en este centro van a transformar la orientación profesional en un proyecto de calidad con un valor diferenciador.

Estos principios surgen tras las reflexiones del Equipo Promotor con preguntas de este tipo: ¿Qué significa para nuestro centro la orientación

profesional? ¿Qué retos queremos y debemos asumir en nuestro centro respecto a la orientación profesional? ¿De qué referencias externas podemos disponer? ¿Qué mensaje pretendemos trasladar sobre la orientación profesional en nuestro centro a los alumnos, a las familias y al contexto en el que estamos inmersos? ¿Qué nos gustaría haber logrado en este campo en x años?

Para esta reflexión resulta fundamental analizar los datos y la valoración que hemos recogido en la fase de diagnóstico. De esta forma podemos enunciar principios que se basen en nuestras fortalezas, que incluyan las oportunidades detectadas, que traten de neutralizar las amenazas o de superar las debilidades o que apuesten por incluir elementos de la Orientación Profesional Coordinada que no están presentes todavía en el centro.

Estos principios son muy generales y describen ideas clave, visiones y objetivos de mayor importancia del centro con respecto de la orientación profesional. Al formularlos, el centro puede establecer sus propios temas centrales.

Por ejemplo: Un centro que haya detectado en su fase de diagnóstico que la orientación profesional en su centro descansa en manos del orientador exclusivamente y que necesita de la implicación de agentes clave que hasta ahora no han actuado, puede proponer como principio:

Implicación de agentes (familias, empresas y profesorado) que resultan clave en el desarrollo de prácticas de orientación académico-profesionales liderados por el orientador y el Equipo Promotor.

Especificar criterios de calidad

A continuación, los principios de orientación profesional, de carácter más bien abstracto, se especifican en criterios de calidad concretos. Se refieren a preguntas como: ¿Qué buscamos con nuestro modelo? ¿Qué queremos conseguir?

Se describe cada principio de calidad mediante varios criterios de calidad específicos. Se llaman criterios de calidad porque constituyen el horizonte que marca nuestras expectativas respecto a lo que queremos conseguir para lograr un proyecto de calidad.

Los criterios deben concretar sus correspondientes principios y abarcar todas sus facetas. Sirven de punto de partida para la aplicación de los principios en el centro. Los criterios de calidad serán buenos:

- ▶ si están formulados de modo claro y entendible;
- ▶ indican perspectivas de desarrollo, y
- ▶ contienen objetivos realistas y factibles.

Siguiendo el ejemplo anterior, podemos definir como criterios de calidad:

Implicación de agentes (familias, empresas y profesorado) que son clave en el desarrollo de prácticas de orientación académico-profesionales liderados por el orientador y el Equipo Promotor.	Se constituirá un Equipo Promotor en el que se incluya un miembro del equipo directivo, dos profesores de área y el orientador.
	Se propondrán actividades en las que haya una implicación de las familias.
	Se establecerán acciones relacionadas con empresas.

Buscar indicadores de calidad

Para mayor concreción, se determinan indicadores observables y medibles para cada criterio de calidad. Son indicadores de calidad puesto que señalan qué aspectos son imprescindibles para que garanticemos que estamos consiguiendo aquello que nos habíamos marcado como meta.

Estos sirven de puntos de referencia para la aplicación y posterior evaluación y optimización de los procesos en el centro.

Los indicadores describen el modo y, por tanto, determinan acciones concretas, en las que se puede reconocer cómo se debe llevar a término cada uno de los criterios. Por tanto, deberá asignarse al menos un indicador (o varios, en la mayoría de los casos) a cada criterio.

Durante la elaboración de indicadores es importante formularlos de manera comprensible, que sean observables y que abarquen del modo más completo posible los contenidos de los criterios.

Siguiendo con nuestro ejemplo anterior y tomando el segundo criterio de calidad propuesto:

Se propondrán actividades en las que haya una implicación de las familias.	Se organizará con las familias la semana de las vocaciones.
	Se facilitará el contacto con diversas profesiones a través de las familias.

Medir los resultados a partir de unos estándares de calidad

En relación directa con los indicadores de calidad se establecen finalmente estándares de calidad, que describen en qué medida deberán cumplirse los indicadores de calidad. Cuantifican y cualifican, pues los indicadores son la evidencia práctica de que lo que hemos dicho que queremos que pase ha pasado y, en consecuencia, hemos conseguido nuestros principios de calidad.

Definen, por tanto, los requisitos detallados que el centro pretende satisfacer. De este modo, los estándares de calidad ofrecen a todos los implicados un marco de actuación para su trabajo en el ámbito de la orientación profesional. En todo momento, el centro puede comprobar, mediante una evaluación, si se cumplen y, en caso afirmativo, en qué medida se cumplen estos estándares de calidad.

Para elaborar los estándares se asignan magnitudes cuantitativas o cualitativas a cada uno de los indicadores. Las magnitudes cuantitativas pueden expresarse mediante números, como «una vez por curso escolar», «dos veces al mes» o «como mínimo el 95 % de los alumnos». Las magnitudes cualitativas, por el contrario, se expresan mediante afirmaciones que no se pueden expresar directamente con cifras, como, por ejemplo, «la satisfacción de los alumnos con la exploración de empresas es elevada».

Para los indicadores elaborados en el punto anterior:

Se organizará con las familias la semana de las vocaciones.	Al menos un 50% de las familias de 3.º y 4.º de ESO se implicarán en actividades en el centro dentro de la semana de las vocaciones.
Se facilitará el contacto con diversas profesiones a través de las familias.	Todos los alumnos de 3.º de ESO realizarán una entrevista a un familiar al que admiran como profesional.

Diseñar actividades para la orientación profesional

Es importante que a la hora de diseñar actividades comprobemos que ponen en marcha los principios, concretan los criterios, desarrollan los indicadores y cumplen con los estándares de calidad.

Estas acciones deben siempre quedar documentadas y descritas con suficiente detalle para que puedan ser utilizadas por cualquier docente. Por ello, a continuación proponemos una plantilla de descripción de acciones.

Documentar las acciones que tienen que ver con la orientación profesional es imprescindible. Hay que tener en cuenta que en los centros



Modelo de ficha de descripción de acciones

educativos se desarrollan a diario acciones que se repiten, del mismo modo o similar, periódicamente.

Por ello, para mejorar la planificación y elevar la calidad, es importante definir por escrito descripciones pormenorizadas de esas acciones y recopilarlas en un documento. La documentación de estas acciones está estrechamente relacionada con el modelo de calidad del centro.

Los **beneficios de esta documentación de las acciones** pueden resumirse de la siguiente manera:

- ▶ Facilitación de la continuidad de las acciones.
- ▶ Unificación y transparencia de los procesos.
- ▶ Presentación de los procesos para su evaluación y optimización.
- ▶ Facilitación del proceso de integración de colaboradores.
- ▶ Posibilidad de consulta para la dirección del centro, todo el claustro y otros implicados.
- ▶ Ahorro de tiempo.

Siguiendo con nuestro ejemplo, en este momento tendremos que diseñar la semana de las vocaciones o la actividad de la entrevista a partir de los elementos que se señalan a continuación y que se recogería en la ficha de descripción de acciones antes mencionada:

- Etapa/etapas del desarrollo vocacional del alumno a la que corresponde esta actividad.
- Curso/cursos más apropiados donde pueda desarrollarse la actividad.
- Objetivos que perseguimos con la siguiente actividad.
- Descripción de la actividad y condiciones básicas para su desarrollo.
- Equipo y recursos necesarios.
- Evaluación de la actividad, donde deberemos tener en cuenta los estándares antes establecidos.

A continuación, se presenta otro ejemplo paso a paso:

1. Principio de calidad: Se trata del objetivo general:

Preparamos a nuestros alumnos para que puedan tomar una decisión madura sobre su futuro profesional.

Se pueden enumerar tantos principios como se quiera.

2. Criterios de calidad: ¿Qué perseguimos? ¿Qué deseamos conseguir?

Aquí situamos las actuaciones que nos facilitan el cumplimiento de nuestro principio de calidad.

Con varias actividades facilitamos a los alumnos la obtención de información y conocimiento sobre sí mismos y el mundo laboral.

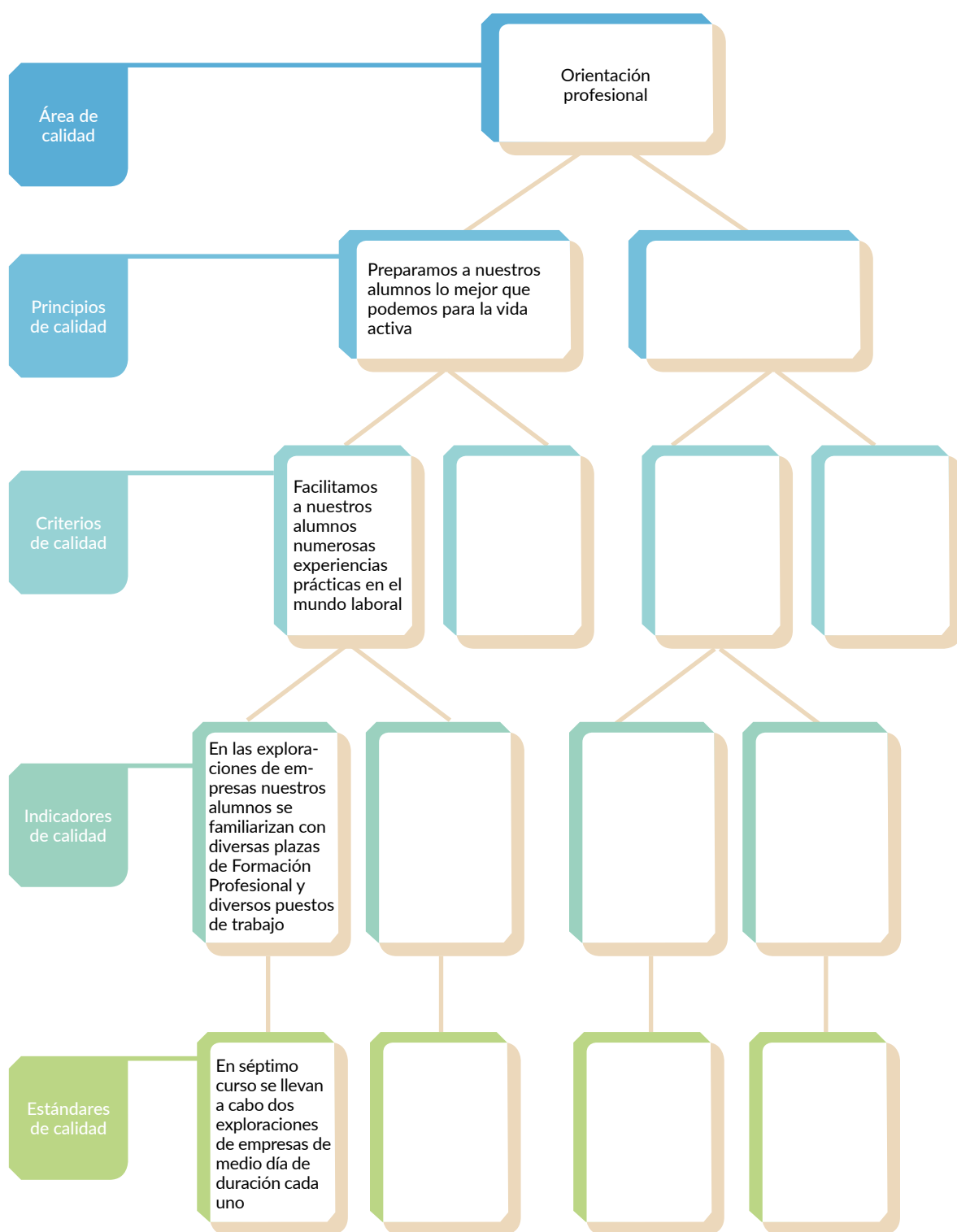
3. **Indicadores de calidad:** Nos indican cuáles son exactamente las acciones que se realizan para que se cumplan los criterios de calidad.
Realizamos pruebas, cuestionarios, test, etcétera, a través de los cuales nuestros alumnos conocen sus puntos fuertes, sus puntos débiles y sus preferencias vocacionales.
Realizamos actividades con voluntarios de diferentes empresas en sesiones para conocer a diferentes profesionales.
Los alumnos realizan actividades de exploración e investigación para conseguir información sobre mercado laboral, opciones educativas, profesiones, etcétera.
4. **Estándares de calidad:** Delimitamos al máximo especificando qué actividad concreta se realizará en cada curso escolar.
En 4.º de ESO se llevan a cabo al menos dos exploraciones de empresas, de medio día de duración cada una, en varios sectores.
5. **Descripción de acciones:** Una de las acciones diseñadas para lograr este estándar de calidad es: 4.º ESO + EMPRESA de la que se presenta un documento descriptivo más adelante.

Finalidad y beneficios de este marco de trabajo

A continuación, se resumen en un cuadro la finalidad y los beneficios de crear un marco de trabajo:

Finalidad	Beneficios
• Explicitar y documentar un Plan de Orientación Académico-Profesional que no solamente recoja las acciones a llevar a cabo • Implicar a diferentes profesionales del centro educativo • Sistematizar las acciones de orientación profesional • Proporcionar un amplio abanico de acciones que cubran diferentes etapas y que desarrollen las fases del itinerario de desarrollo vocacional del alumno	• Optimización de los recursos • Generación de mecanismos de evaluación y de indicadores que evidencien el trabajo realizado y los resultados obtenidos • Mejora continua del proceso mediante un ciclo de reflexión-acción • Aumento del número y la calidad de las colaboraciones externas

No debemos olvidar, como hemos señalado anteriormente, que en el marco de la gestión bajo parámetros de calidad el registro y control de la documentación resulta fundamental. La documentación es la única herramienta que permite evidenciar que lo que programamos ha ocurrido de verdad; por ello es imprescindible contar con un archivo físico y/o informático en el que vayamos dejando guardados todos los documentos que nuestro trabajo en orientación profesional vaya generando, un archivo accesible y ordenado de forma clara y compartida.



Ejemplo de modelo de calidad de orientación profesional

Unas estructuras de comunicación funcionales y transparentes son indispensables para el éxito de la orientación profesional en el ámbito escolar. Una de las funciones del equipo de coordinación consiste en transmitir información importante a las personas correctas, así como organizar una comunicación regular y estructurada tanto dentro como fuera del centro.

Los objetivos son, por una parte, la comunicación de contenidos sobre orientación profesional dentro del centro (por ejemplo, al profesorado que no forma parte del equipo de coordinación, pero que realiza actividades de orientación profesional con su alumnado) y, por otra, mantener una comunicación y un intercambio de información con colaboradores tales como profesorado, organizaciones, asociaciones e instituciones públicas.

La comunicación permite:

- **Interconexión:** El intercambio de experiencias y conocimientos amplía las competencias de todos los implicados.
- **Transparencia:** Una transmisión abierta de la información ayuda a prevenir malentendidos y desconfianzas.
- **Cooperación:** La colaboración de todos los implicados motiva y combina competencias.

La gestión de la información es un componente esencial de una comunicación efectiva. Incluye la planificación relativa a cuándo y de qué forma una persona determinada debe transmitir qué información a quién. En este sentido es fundamental que cada persona solo reciba la información que realmente le atañe. De este modo se evita un exceso de información en el que pueden llegar a perderse datos importantes.

Comunicación interna

Mediante un sistema de comunicación interna, es decir, mediante la comunicación mutua entre la dirección del centro, el Equipo Promotor de Orientación profesional, el resto de grupos o equipos de trabajo, el claustro, el personal no lectivo y el alumnado, se asegura de que sean «emitidas» todas las informaciones relevantes y de que, además, las reciban sus correspondientes destinatarios. Cuando falta un sistema de comunicación interna, es frecuente que la información se transmita de modo incorrecto o impreciso. Esto puede provocar frustración y descontento.

Objetivos de la comunicación interna

Los objetivos que dicha comunicación interna no debe perder de vista son los siguientes:

- ▶ Ejecutar las actividades de modo coordinado.
- ▶ Evitar malentendidos y conflictos.
- ▶ Motivar la implicación activa en la vida del centro.
- ▶ Presentar proyectos e informar regularmente sobre su estado actual.
- ▶ Elaborar y garantizar el cumplimiento de las normas.
- ▶ Asegurar la aceptación de las actividades de orientación profesional por parte del claustro.
- ▶ Cualificar al profesorado y contribuir a desarrollar sus competencias.

Posibilidades de intercambio de información dentro del centro

A continuación, elaboramos una lista de las diferentes maneras en que puede llevarse a cabo la comunicación:

- Comunicación regular de informaciones en charlas (por ejemplo, estado de la aplicación de determinadas acciones de orientación profesional).
- Reuniones del equipo de coordinación en las que pueden participar otros miembros del profesorado implicados.
- Publicación de resultados del trabajo en curso (por ejemplo, en la sala de profesores o en un tablón informativo).
- Carpetas con materiales relativos al plan de orientación profesional y a las acciones correspondientes.
- Publicación o difusión de las actas de charlas y sesiones informativas o de trabajo.
- Lista de correo electrónico para profesorado y alumnado.
- Página web del centro, blog, intranet u otros espacios ad hoc.
- Periódico, revista o publicación escolar.
- Informes anuales del centro.
- Buzón de sugerencias.
- Información al alumnado en la hora de tutoría.

Comunicación con los colaboradores del centro

Una importante forma de comunicación es el intercambio de información entre el centro y sus colaboradores externos, tales como familias, empresas, asociaciones, organizaciones, servicios públicos, grupos de trabajo,

universidades, medios de comunicación, otros centros formativos o asesores externos, entre otros. La mayor parte de la información, en este contexto, no se emite en nombre de ningún profesor en concreto, sino «del centro en su conjunto».

Las instituciones y organizaciones externas como colaboradoras importantes de los centros educativos:

En España existe todo tipo de instituciones formativas y organizaciones relacionadas con el ámbito educativo, también de diverso ámbito territorial (autonómico u otro), que ofrecen programas de cooperación con centros educativos (entre ellas muchas de los distintos sectores productivos) como son las universidades, gremios y asociaciones profesionales, empresas, administraciones locales, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Con ayuda de subvenciones, o aportando recursos directamente, colaboran in situ con los centros y su alumnado, lo que las convierte en uno de los colaboradores más importantes en el ámbito de la orientación profesional.

Ya que la oferta de acciones y actividades puede ser muy amplia, los centros deberán considerar los siguientes aspectos como criterios de selección:

- ¿Se adecua la oferta al plan de orientación profesional del centro?
- ¿Es posible continuar el proyecto de modo sostenible (incluso después de un periodo de promoción)?

En Alemania, por ejemplo, muchas de estas instituciones formativas llevan a cabo diagnósticos de competencias de alumnos, cuyos resultados pueden emplearse para la promoción e incentivación individual en el centro educativo.

Un buen ejemplo de asistencia a centros educativos y alumnos en Alemania son los «asistentes de transición» de las instituciones especializadas en el campo educativo. Asisten a alumnos seleccionados con necesidad de incentivación o promoción (en ocasiones durante varios años) y los ayudan a obtener la madurez necesaria para la formación. En el proceso, ayudan a los alumnos a elegir una profesión desde un punto de vista realista, a superar el periodo de solicitud de plaza y el principio de la Formación Profesional. La cooperación, en esos casos, está organizada de tal modo que el asistente de transición obtiene su lugar en el sistema global de orientación profesional del centro y puede colaborar estrechamente con la dirección del centro y el profesorado.

Las familias tienen una situación particular en la comunicación, ya que ni forman completamente parte de la estructura interna del centro, ni son verdaderos colaboradores externos. Más bien se encuentran entre unos y otros y juegan un papel especial y muy importante en la orientación profesional del alumnado. Por ello, es necesario otorgar gran importancia a la comunicación entre el centro y las familias.

Como ya se ha dicho, en los centros de enseñanza existe gran cantidad de colaboraciones y contactos externos con empresas y centros de prácticas, instituciones sociales locales, regionales u otras. En muchos casos se trata de contactos institucionales que, por lo tanto, están formalizados y documentados, pero en una parte de los casos, la colaboración se debe a que determinada persona aportó inicialmente un contacto al centro (por ejemplo, de entre sus relaciones personales) y lo mantiene de manera informal o personal. En este segundo caso existe el peligro que cuando la persona en cuestión deje de trabajar en el centro el contacto se pierda.

Realizar una base de datos con todas las personas e instituciones externas al centro implicadas, que indique quiénes son o van a ser los interlocutores fijos, la dirección postal, números de teléfono y dirección de correo electrónico, así como, cuando sea conveniente, horarios de atención y representantes, puede facilitar enormemente la comunicación externa. Además, todo el centro obtiene grandes beneficios de una base de datos de colaboradores externos, pues permite almacenar datos importantes de modo centralizado y hacerlos accesibles a todos los implicados. Los contactos no se pierden cuando la persona que los haya aportado y mantenido abandona el centro.

Para optimizar la comunicación con los colaboradores externos del centro, es necesario que, además de una base de datos de colaboradores clara y completa, existan competencias bien delimitadas y definidas para el mantenimiento de las relaciones de cooperación con cada uno de los colaboradores externos. De este modo es posible garantizar el mantenimiento de las relaciones a largo plazo. Para la conservación de las colaboraciones deberá designarse en cada caso una persona determinada.

Para poder ofrecer al alumnado una visión general sobre las diversas opciones de formación profesionalizadora en su población, área, zona o región, las bases de datos de profesiones también pueden resultar útiles. Esta información describe las profesiones en cuanto a contenidos, actividades y cualificación requerida, y almacenar los datos de contacto de las instituciones y empresas correspondientes.

En España existe una base de datos de este tipo, con una descripción breve y una indicación de la cualificación requerida, se trata del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), elaborado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL), dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El CNCP es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales identificadas en el sistema productivo en función de las

competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. El catálogo incluye el contenido de la Formación Profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados. En casi todas las Comunidades Autónomas existen institutos, agencias o servicios de cualificaciones profesionales.

Objetivos de la comunicación con los colaboradores del centro

La comunicación con los colaboradores del centro persigue los siguientes objetivos:

- ▶ Visibilizar el centro.
- ▶ Obtener y desarrollar contactos y relaciones.
- ▶ Recopilar información (por ejemplo, sobre los requisitos de determinadas áreas profesionales o empresas).
- ▶ Permitir a los alumnos aplicar en la práctica lo aprendido en el centro.
- ▶ Garantizar la aceptación del programa de prácticas o visitas del centro por parte de los representantes de las empresas.
- ▶ Aclarar las responsabilidades del centro y sus colaboradores externos y fijarlas en acuerdos de cooperación.

Cooperación con familiares del alumnado

La comunicación con las familias puede fomentarse en diversas ocasiones: en el ámbito de las horas de tutoría, sesiones de la asociación de padres y madres de alumnos, mediante la organización de charlas, jornadas y seminarios de debate con familias. También se puede incrementar el contacto y las posibilidades de comunicación mediante las utilidades de la denominada web 2.0: la organización de un espacio web del centro para familias, la utilización de redes sociales para las familias del centro (blogs, Facebook, Twitter...), las listas de distribución electrónica del centro con publicaciones periódicas, *newsletters* o los *mailings* sobre cuestiones de orientación.

La implicación activa de las familias en la orientación profesional del centro es de vital importancia. Por una parte, las familias pueden ofrecer un elevado potencial de conocimientos y experiencias sobre profesiones y procesos de elección vocacional que puede resultar útil al centro en su conjunto, y, por otra, la orientación profesional no es un asunto puramente escolar. El alumnado debe llevar a casa sus primeros conocimientos relativos a las profesiones o sus primeras experiencias prácticas obtenidas

y recibir apoyo de sus familias en el proceso de selección de su profesión. Otro aspecto importante a este respecto es el hecho de que el asesoramiento del profesorado deja de estar disponible después de la graduación o salida del centro.

Es bien sabido que las familias son una fuente fundamental de influencia de los jóvenes en su desarrollo profesional. Sin embargo, muchas familias no son conscientes de su propia influencia o no se sienten preparadas para ayudar a sus hijos a decidir su profesión. A pesar de todo, la mayoría de los padres y madres están dispuestos a implicarse en la orientación profesional de sus hijos y a cooperar con el centro. Además, buena parte del alumnado desea y necesita que sus familias se impliquen. Por ello, es necesario prestar especial atención a la comunicación del centro con las familias.

El papel de las familias en la orientación profesional de sus hijos comprende varias funciones. Por una parte, como sus referentes más importantes, adoptan una función de asesoramiento durante la elección vocacional, y, por otra, ejercen su influencia al transmitirles sus valores e intereses. Esta influencia puede resultar tanto beneficiosa como perjudicial pues los conocimientos de las familias sobre la situación económica en determinados sectores, así como las modalidades actuales de acceso al empleo, son en ocasiones insuficientes o incluso incorrectos. Para poder emplear la influencia de las familias de un modo positivo, es necesario fomentar la motivación. En este sentido, las familias deberán implicarse en el proceso de orientación profesional de sus hijos con información adecuada y de modo activo.

En el caso del alumnado inmigrante o de origen inmigrante, los centros, en algunas ocasiones, tienen problemas a la hora de contactar con sus familias. En la medida en que sea posible, deberá contactarse en su lengua materna (por ejemplo, en invitaciones y folletos informativos). A la hora de seleccionar y tratar los temas durante los actos informativos, deberán tenerse en cuenta y tematizarse sus particularidades culturales.

Una cooperación óptima entre el centro y las familias debe abarcar las tres áreas esenciales de información, comunicación y participación. Sin embargo, estas áreas no deben entenderse como entidades separadas, sino como componentes que se complementan las unas a las otras.

Información: Con «información» nos referimos a que el centro edite información relativa a la orientación profesional y la comunique a las familias, por ejemplo, mediante circulares sobre temas específicos. A este respecto puede recurrirse también a expertos externos al centro, procedentes, por ejemplo, de empresas o instituciones de formación. Sobre esta

base podrá asentarse a continuación la implicación activa de los padres. Algunas áreas temáticas importantes son:

- ▶ El sistema educativo y las opciones de formación y Formación Profesional que ofrece.
- ▶ El plan de orientación profesional del centro (por ejemplo, el currículo de orientación profesional).
- ▶ Las posibilidades de los padres para influir en el proceso de selección de una profesión por parte de sus hijos.

Comunicación: Una comunicación intensiva y efectiva con las familias es indispensable para garantizar el éxito de la cooperación en materia de orientación profesional. Para ello, es necesario hablar con las familias e implicarlas del modo más directo posible. El objetivo es llegar a establecer contactos con todas las familias y motivarlas para que colaboren en la orientación profesional. Para asegurar el éxito en la comunicación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Una comunicación permanente y regular en el ámbito de tutorías, sesiones de la asociación de padres y madres de alumnos, tardes de familias, tardes temáticas y jornadas de atención a las familias.
- El intercambio de información sobre el plan de orientación profesional del centro.
- Transparencia sobre las diversas acciones de orientación profesional de sus hijos e hijas.

Participación: También es necesario implicar a las familias de modo activo en la orientación profesional. El objetivo es hacer más sencillo a las familias asistir de modo permanente a sus hijos durante todo el proceso de maduración de la elección de su profesión, proponiéndoles funciones concretas. Para lograr una buena comunicación con las familias, no basta simplemente con informarlas. Algunas posibilidades de colaboración activa son:

- ▶ Seminarios, charlas y debates con familias.
- ▶ Jornadas de familias en centros de enseñanza superior.
- ▶ Visitas conjuntas a los servicios de información laboral de la Oficina de Empleo.
- ▶ Definición de tareas y objetivos comunes del centro y de las familias (por ejemplo, seguimiento del portafolio de orientación profesional del alumnado).
- ▶ Ferias de Formación Profesional.

- Exploración de los puestos de trabajo de padres o madres por parte de los alumnos.
- Charlas de las familias en el centro, como personas expertas en sus correspondientes profesiones.

Posibilidades de comunicación con la prensa

La publicación periódica de notas de prensa u otros medios de comunicación local puede ayudar a mejorar la imagen del centro hacia el exterior. De este modo es posible informar a familias, representantes de empresas y otros grupos de personas e instituciones de la zona o territorio acerca del trabajo del centro (por ejemplo, en el ámbito de la orientación profesional). Dichas notas pueden abrir las puertas a nuevas colaboraciones.

Los centros educativos tienen muchas posibilidades para informar a la prensa local acerca de su trabajo. Una posibilidad es invitar a representantes de la prensa a actos escolares, como jornadas de puertas abiertas, o a actividades que se lleven a cabo en el ámbito de la orientación profesional. Además, es posible facilitar a la prensa materiales informativos ya disponibles, tales como la página web del centro, folletos informativos, notas de prensa específicos o informes anuales.

Comunicación e intercambio con otros profesionales de la orientación

Es recomendable también disponer de enlaces y contactos en las redes 2.0 con profesionales de la orientación del mismo territorio o de otras zonas del país o incluso internacionalmente. En España existen numerosísimos blogs y perfiles en redes sociales de orientadores, así como de recursos territoriales para la orientación.

Inventario de cooperación con colaboradores del centro

Cuando sea necesario evaluar y mejorar la cooperación con los colaboradores del centro, es conveniente determinar, en primer lugar, el estado actual de las colaboraciones. Para ello es posible formularse las siguientes preguntas fundamentales:

- ¿Con qué personas externas, empresas y organismos estamos en contacto?
- ¿Cómo pueden implicarse dichas personas, empresas y organismos, y qué beneficios aporta al centro dicha colaboración?
- ¿En qué medida es conveniente colaborar con las instituciones disponibles para alcanzar los objetivos del plan de orientación profesional?

- ▶ ¿De qué vías de comunicación dispone ya nuestro centro para informar a los colaboradores o ser informados por ellos? ¿Qué canales de comunicación adicionales necesitamos?
- ▶ ¿Dispone el centro de una base de datos con los encargados y datos de contacto de los colaboradores? ¿Cómo está organizada?
- ▶ ¿Quién puede ayudar a encontrar colaboradores? Asociaciones, servicios locales de empleo, organismos, cámaras de comercio, patronales, sindicatos...
- ▶ ¿Qué beneficios puede aportar a nuestros colaboradores la cooperación con nuestro centro?

En España existen numerosas iniciativas que promueven un trabajo orientado a la cooperación entre el centro educativo y su entorno, así como el incremento de la participación de las familias en la educación y la más extendida y organizada es la Red de Aprendizaje y Servicio.

Red de Aprendizaje y Servicio

La Red Española de Aprendizaje-Servicio (REDAPS) es una asociación sin ánimo de lucro constituida por 15 grupos territoriales en 15 Comunidades Autónomas. Estos grupos se proponen impulsar el desarrollo del aprendizaje-servicio en sus territorios y están constituidos por personas y entidades de procedencia diversa: centros educativos, centros de formación del profesorado, entidades sociales, universidades y otras iniciativas locales.

En el aprendizaje-servicio el alumnado identifica en su entorno próximo una situación con cuya mejora se compromete, desarrollando un proyecto solidario que pone en juego conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Es una práctica educativa en la que chicos y chicas aprenden mientras actúan sobre necesidades reales con la finalidad de mejorarlo.

En el aprendizaje-servicio los chicos y chicas identifican en su entorno una necesidad social, ambiental, cultural... con la que conectan y se sensibilizan. Sin embargo, no se limitan a sensibilizarse, sino que pasan a la acción, se comprometen a mejorar alguna situación, desarrollando un proyecto solidario del cual se sienten protagonistas. Todo ello pone en juego conocimientos, habilidades, actitudes y valores; por eso el aprendizaje-servicio es un proyecto educativo con finalidad social. Puede obtener más información en <www.aprendizajeservicio.net/>.

- En varias Comunidades Autónomas, existen centros educativos que promueven la participación de las familias y de otros agentes del entorno en un proyecto nuevo de centro que promueve más y mejor

el aprendizaje. Son las «Comunidades de Aprendizaje» que se vienen desarrollando en las últimas dos décadas.
<www.aprendizajeservicio.net>.

- En todo el Estado, la Fundación ONCE promueve también la inserción de personas con discapacidad en contextos formativos y también en el mercado laboral a partir del concepto de accesibilidad universal.
- En Cataluña, la Fundación Jaume Bofill, por ejemplo, promueve distintos programas de colaboración con centros educativos (Escuelas Magnet, refuerzo de la lectura, participación de las familias, entre otras).

3. Aplicación de la orientación profesional en el ámbito escolar

En este capítulo se describe el proceso para aplicar sistemáticamente un plan de orientación profesional basado en la gestión de la calidad, presentando acciones concretas de orientación profesional y académica. Éstas se describen de modo cercano a la práctica, como ayuda para su propia ejecución. La aplicación se lleva a cabo sobre la base de la planificación previa y está estrechamente relacionada con ella.

Una vez que disponemos de los requisitos estructurales para una orientación profesional eficiente y sostenible descritos en el capítulo 2, podemos aplicar sistemáticamente un plan de orientación profesional basado en la gestión de la calidad. En el presente capítulo presentamos acciones concretas de orientación profesional y académica. Éstas se describen de modo cercano a la práctica, como ayuda para su propia ejecución.

La aplicación se lleva a cabo sobre la base de la planificación y está estrechamente relacionada con ella. Lo más importante de este concepto radica en que la orientación profesional y las acciones correspondientes se integren en el desarrollo sistemático o en el denominado sistema de gestión de calidad del centro. De este modo, estas acciones se apoyan unas en otras y crean sinergias.

Se propone que el centro considere la orientación profesional como un área de calidad propia y que defina para ella objetivos de calidad específicos con los correspondientes indicadores y normas (constituyendo, en suma, un plan de calidad propio). Estos objetivos, indicadores y normas de calidad se documentan, como se verá, en un modelo de calidad.

Además del plan de calidad, el centro elabora un plan de evaluación y mejora que permite comprobar si se están cumpliendo los estándares establecidos. De este modo, en función de los resultados de la evaluación, se introducen, en caso necesario, medidas y acciones de optimización de estructuras y de procesos. La evaluación y la consiguiente mejora son aplicables tanto a la planificación como a la aplicación de la orientación profesional.

Las acciones descritas a continuación, por tanto, no deben entenderse como independientes las unas de las otras, sino como parte de un «paquete completo». La orientación profesional en el ámbito escolar conforma una estructura compleja e interconectada.

El marco de calidad de la orientación profesional ofrece al centro una base con la que guiarse para sistematizar el proceso de planificación y aplicación de una orientación profesional, o, también, de ampliar, estructurar y mejorar la orientación profesional que ya se esté llevando a cabo.

En el marco de calidad aquí descrito se distinguen cuatro dimensiones sobre las que se debe potenciar la orientación profesional, y que ya presentamos en el capítulo 1.

Recordemos que la definición de Orientación Profesional Coordinada de la que habíamos partido en el comienzo de esta guía hacía hincapié en:

- ▶ La coordinación de todos los agentes implicados.
- ▶ La modelización de un proceso de toma de decisiones para el alumno.
- ▶ La sistematización del Plan de Orientación Académico-Profesional para la mejora de la calidad de los procesos.
- ▶ La orientación como una necesidad desde edades tempranas y a lo largo de la vida.

La metodología estructura en cuatro las dimensiones que ordenan una actividad o proceso de orientación:

Dimensión 1: Centrada en los alumnos, corresponde a la pregunta «¿qué?» y aborda la necesidad de articular en diferentes etapas el proceso de decisión vocacional del alumno.

Dimensión 2: Centrada en los agentes principales, corresponde a la pregunta «¿quién?» y se basa en la visión sistémica de la orientación desde el punto de vista de quién participa en el proceso.

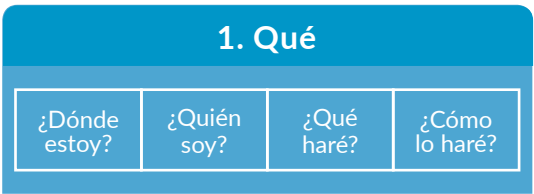
Dimensión 3: Centrada en los momentos clave del proceso, corresponde a la pregunta «¿cuándo?» y analiza la introducción de la orientación en las etapas formativas clave (ESO, Bachillerato y Formación Profesional).

Dimensión 4: Centrada en los lugares en los que ocurre la actividad de orientación, corresponde a la pregunta «¿dónde?» y responde a la organización de actividades en función de su carácter curricular o extracurricular.

Estas dimensiones que vamos a desarrollar en profundidad a lo largo de este capítulo tratan de asegurarse de que todos estos elementos están presentes de forma sistemática y documentada en los planes de orientación de los centros.

3.1.1. DIMENSIÓN 1: ¿qué?

El proceso de desarrollo vocacional del alumno



Los enfoques actuales de la orientación profesional conceden el protagonismo al individuo, considerado como sujeto activo más que como receptor pasivo del proceso. No se trata, por tanto, de un asesoramiento prescriptivo y directivo, sino de una intervención educativa que trata de revalorizar el potencial de las personas mediante la autorreflexión, el autoconocimiento, la autonomía, la planificación de estrategias y la implicación en la toma de decisiones.

La orientación académico-profesional es una intervención especialmente necesaria en el proceso de transición de adolescentes y jóvenes a la vida activa, pues se trata de una fase de la vida de intensa búsqueda de la identidad personal y social cuya finalidad es la de lograr la necesaria autonomía para asumir responsabilidades en las actividades esenciales de la sociedad a la que pertenecen.

El proceso de transición se inicia tras un crecimiento fisiológico y de maduración mental, que permite a las personas interrogarse sobre: ¿Quién soy y quién deseo ser?, ¿qué quiero hacer?, ¿qué sé hacer?, y ¿qué he de saber hacer?

El final de dicho proceso tiene lugar cuando pueden responderse todas estas preguntas o, al menos, cuando se ha conseguido cierto grado de autonomía y de participación responsable en los campos de acción más relevantes de cada sociedad.

Para la intervención eficaz en estas fases puede resultar fundamental conocer el modelo DOTS, ya mencionado. Se trata de un modelo desarrollado desde los años setenta por A. G. Watts y otros (1996) en el National Institute of Careers Education and Counseling (NICEC). Concebido para «aplicar los conceptos vocacionales en el currículo escolar en el marco de una verdadera cultura de la orientación». El modelo es conocido por sus siglas en inglés DOTS (Figura 1):

→ **S Self awareness** (¿Quién soy?). Pretende favorecer la toma de conciencia sobre lo que cada uno puede y quiere ser (*autoconcepto*), a base de

explorar sus conocimientos, capacidades, competencias e intereses, junto a las circunstancias que le rodean, a partir de cuya evaluación se genera la *autoestima*, determinada por las experiencias, expectativas y atribuciones.

→ **O** *Opportunity awareness* (¿Dónde estoy?). Trata de concienciar a las personas sobre la variedad de oportunidades formativas y laborales a su alcance, sobre las demandas y requisitos de las distintas profesiones y sobre las dificultades y satisfacciones personales, sociales y económicas que proporcionan. Más que transmitir información, pretende propiciar su localización, procesamiento y posicionamiento crítico ante la misma.

→ **D** *Decision learning* (¿Qué haré?). Desarrolla las habilidades necesarias para generar alternativas, interrelacionando lo que cada uno desea, y valora con las limitaciones propias y posibilidades del entorno donde se ubica, hasta tomar decisiones contrastadas de manera consciente y responsable.

→ **T** *Transition learning* (¿Cómo lo haré?). Facilita los aprendizajes necesarios para anticiparse a la forma de aplicar las decisiones tomadas y afrontar sus consecuencias, mediante la planificación de acciones a corto, medio y largo plazo, de acuerdo al potencial y recursos de cada uno, así como a las necesidades y aspiraciones personales.

¿Quién soy?

Conciencia de uno mismo

Exploración de sus capacidades, competencias, potencialidades y motivaciones

¿Dónde estoy?

Conciencia de oportunidades formativas y laborales

Descubrimiento de las posibilidades del entorno

¿Qué haré?

Aprender a decidir
Implicarse en la toma de decisiones contrastadas

¿Cómo lo haré?

Aprender a transitar

Anticiparse a la forma de implementar las decisiones y afrontar sus consecuencias

Para la aplicación del modelo DOTS es necesario diferenciar entre los tres pasos que se van repitiendo de forma cíclica en cada proceso de toma de decisiones:



Los objetivos que se abarcan en cada uno de estos tres pasos son:

Conocimiento	Decisión	Realización
Reflexionar sobre sí mismo –capacidades, intereses y preferencias. Adquirir conocimientos sobre las familias profesionales, requisitos de las profesiones, ofertas de plazas formativas, etcétera, así como sobre mecanismos económicos, situación del mercado laboral, etcétera.	Recopilar las posibles alternativas formativas y laborales que ofrece el entorno más ajustadas a la persona. Analizar las diversas alternativas y sus consecuencias. Optar por aquellas profesiones más acordes a los propios intereses y capacidades, tras considerar sus exigencias.	Planificar los pasos a dar a corto, medio y largo plazo. Aprender técnicas encaminadas a poder ir dando esos pasos, por ejemplo: solicitar plaza en un centro formativo (inscripciones), darse a conocer (currículum, carta de presentación), presentarse (entrevista), proyectar la marca personal (redes sociales), etcétera, hasta firmar un contrato, si existe esa posibilidad y es la finalidad perseguida.

En este recorrido de la toma de decisiones, hemos de poner al joven en el centro de todo proceso de orientación académico-profesional, de manera que sea protagonista activo de su propia historia. El proceso de orientación es una tarea permanente con distintos momentos de intensidad y que se lleva siempre a cabo en dos direcciones:



Por ello las acciones que debemos plantear en esta dimensión de la orientación académico-profesional se traducen en actividades de exploración que nos permitan obtener información vocacional.

Sobre nuestra realidad personal	Sobre las oportunidades del exterior
Intereses vocacionales	Objetiva
Capacidades y competencias	Contrastable
Miedos y rechazos	Actualizada
Sueños	Accesible
Dificultades y áreas de mejora	Acreditada o fiable

3.1.1.1 Diagnóstico de competencias

Como vemos, el fomento de la orientación profesional, especialmente el referido a la madurez para la elección profesional, se lleva a cabo en dos direcciones: hacia dentro, creando condiciones propicias para el desarrollo individual y la autoevaluación, y hacia fuera, facilitando el acceso al complejo mundo laboral, académico y profesional. De ese modo, el alumnado aprende a encontrar información, a analizarla y a evaluarla a la hora de tomar decisiones.

En consecuencia, con todo este planteamiento, el diagnóstico de las competencias del alumnado (Echeverría, B., 2008: 69-94), aporta una valiosa información sobre los intereses, cualidades y carencias de todos y de cada uno de ellos, siendo imprescindible para seleccionar y poner en acción las medidas de intervención más favorables para su desarrollo.

Para los centros educativos, los procesos de diagnóstico de competencias suponen una muy buena base para la mejora, el desarrollo y fortalecimiento individual de su alumnado. En lo que respecta a la orientación profesional, los resultados del diagnóstico de competencias genéricas o transversales ofrecen información sumamente relevante sobre las cualidades e intereses particulares de los alumnos, así como sobre sus potencialidades a desarrollar. Esta información es muy útil para seleccionar y combinar acciones específicas para cada alumno durante el proceso de orientación profesional.

Los procedimientos de diagnóstico de competencias en el ámbito escolar pueden ser llevados a cabo tanto por el profesorado como por servicios o proveedores externos.

A la hora de elegir un procedimiento de diagnóstico de competencias para el centro deben aclararse ante todo los siguientes puntos:

- ▶ ¿Qué competencias genéricas o transversales pueden registrarse con este procedimiento?
- ▶ ¿Están las competencias relacionadas con el ámbito profesional que quiere escoger el alumno?
- ▶ ¿Qué estrategias se emplean en el diagnóstico? (Observación, test, formularios, etcétera).
- ▶ ¿Contiene elementos de autoevaluación aparte de la evaluación externa?
- ▶ ¿El diagnóstico cumple normas de calidad claramente definidas?
- ▶ ¿El diagnóstico permite aplicar directamente los resultados a la mejora y fortalecimiento individual?
- ▶ ¿Las personas que llevan a cabo el diagnóstico están cualificadas para ello?
- ▶ ¿Qué costes implica su ejecución?

Deberá prestarse atención también a que las estrategias tengan una buena calidad metodológica y a que satisfagan determinados criterios de calidad. A este respecto existen los siguientes criterios generales:

- **Objetividad:** Un procedimiento es objetivo cuando su ejecución y evaluación, así como la interpretación de los resultados, no pueden verse afectados de modo subjetivo por la persona que los lleva a cabo.
- **Fiabilidad:** Un procedimiento es fiable cuando permite diagnosticar las competencias con precisión.
- **Validez:** Un procedimiento es válido cuando permite determinar exactamente aquellas competencias que pretende diagnosticar.

Otros criterios de calidad que deben cumplir los procedimientos de observación son los siguientes:

- ▶ Principio de simulación: Las conductas observadas deberán ser lo más cercanas posible a la realidad.
- ▶ Variedad de observación: Se observa al alumnado en varias situaciones y en diversos periodos.
- ▶ Variedad de observadores: Cada alumno es observado y evaluado respecto a cada característica por (al menos) dos observadores.
- ▶ Enfoque sobre la conducta: Solo se recopilan datos sobre conductas concretas y observables de los alumnos.

- **Formación de los observadores:** Los observadores deben ser formados cuidadosamente para poder llevar a cabo sus observaciones correctamente desde el punto de vista metodológico.
- **Separación de observación y evaluación:** La observación del alumnado y la evaluación de la conducta exhibida deberán estar separadas tanto en el tiempo como en cuanto a contenidos.

Como ejemplo de incorporación de estos criterios de calidad destacamos el procedimiento del Ministerio de Educación alemán, que, además de ser muy completo, ha desarrollado normas de calidad para la realización de «análisis de potenciales» en programas de orientación profesional. Consideran particularmente el análisis de las propias competencias metodológicas (comportamiento en el trabajo, aprendizaje, planificación del trabajo, creatividad, resolución de problemas), habilidades personales (motivación, autoconfianza) y sociales (trabajo en equipo, resolución de conflictos, etcétera) y también la exploración de los intereses profesionales.

A continuación, se describen en líneas generales algunos procesos de diagnóstico de competencias por parte del profesorado.

Estructura de un diagnóstico de competencias: El profesorado selecciona las estrategias a utilizar (sesiones de observación, test y formularios) y desarrolla el protocolo de diagnóstico (en caso necesario, con ayuda de software). Es útil que las tareas, instrumentos y materiales para la realización del procedimiento de diagnóstico de competencias se publiquen en la web del centro.

Realización de las sesiones de observación: Una sesión de observación puede consistir, por ejemplo, en una discusión en grupo de 30 minutos sobre algún tema de actualidad, durante la cual sea posible observar las competencias comunicativas y de resolución de conflictos. Los alumnos son observados durante la realización de sus tareas por al menos dos profesores al mismo tiempo. Una vez facilitadas las instrucciones de trabajo, los alumnos deberán trabajar durante la sesión de observación del modo más independiente que sea posible.

Tras las sesiones de observación, cada profesor evalúa las competencias de los alumnos, en primer lugar, para sí, antes de contrastarlas con las del segundo profesor implicado. Finalmente, ambos profesores consensuan una evaluación común.

Realización de test y formularios: Los test y formularios pueden realizarse en la clase o en el aula de informática. Aquí solo se necesita a un profesor para introducir y realizar el test.

Autoevaluación: Una vez finalizadas las tareas, test y formularios, los alumnos emiten una evaluación sobre sus propias competencias. Para garantizar que dominen las competencias y los métodos de autoevaluación, es necesario que un profesor los forme previamente en este sentido.

Estos instrumentos están pensados para su autoaplicación con un eventual apoyo profesional en el centro educativo o fuera de él, en el marco de un servicio local de juventud o de ocupación.

Con dichos recursos, es posible registrar y mejorar competencias básicas generales, técnicas, cognitivas y escolares, competencias relacionadas con el ámbito laboral e intereses profesionales. Quizá harían falta procedimientos más centrados en ejecuciones prácticas para dicho diagnóstico, poco desarrollados por el momento en España para el contexto escolar.

En Alemania, por ejemplo, se han desarrollado procedimientos para el diagnóstico de estas competencias genéricas en los que se complementan la utilización de cuestionarios con las acciones para su desarrollo o fortalecimiento. Resultan de interés por los procedimientos que emplean, que parten del enfoque de competencias y, en coherencia con este enfoque, utilizan procedimientos de resolución de problemas, simulaciones y actividades relacionadas con la vida real que son objeto de observación y evaluación. En todos los casos se insiste en la necesidad de disponer de personal cualificado para su aplicación.

Sea cual fuere el procedimiento empleado para el diagnóstico de competencias, es recomendable que el profesor, orientador, tutor o agente externo, desarrolle a su vez algún procedimiento para diagnosticar las competencias del alumno que incorpore la observación de conductas (por ejemplo, en el aula, durante la realización de ejercicios prácticos o en salidas u otras actividades en las que éste tenga un papel activo).

Los resultados de dicho diagnóstico sirven de base para una reunión, entre el profesor (u otro usuario del procedimiento) y el alumno, en la que se trata de proporcionar *feedback* y acompañamiento para la mejora de las competencias diagnosticadas. En dichas reuniones, a través de la conversación entre profesor y alumno, se ponen en común las valoraciones del profesor y la autoevaluación del alumno. Los alumnos obtienen un *feedback* muy completo sobre su perfil de competencias individual que les permite además (gracias a la claridad con la que se contraponen la evaluación externa y la autoevaluación) reflexionar sobre sus resultados. En la medida de lo posible, se deberá implicar a las familias en el proceso de diagnóstico de competencias, y especialmente en la mejora individual. Sin embargo, no es conveniente dejarles participar en esta reunión, ya que podría afectar a la comunicación con el alumno.

Un principio a tener en cuenta de la reunión de *feedback* es la percepción del alumno. Si su apreciación difiere de la del profesor, se tematiza y se debate, pero en ningún caso deberá calificarse de errónea. La conducta y el nivel de desarrollo de las diversas competencias se discuten siempre en relación a la conducta concreta observada. El objetivo del *feedback* es convertir al alumno en un «experto» de su propio desarrollo, y permitirle desarrollar sus propias ideas y propuestas de mejora, desarrollo y fortalecimiento conjuntamente con el profesor. Además, debe aclararse qué tipo de apoyo obtiene en la clase o a través de otras posibilidades de orientación profesional del centro. Un elemento esencial de la conversación consiste en que el profesor y el alumno debatan y acuerden conjuntamente determinadas medidas de mejora individuales. Dichos acuerdos se formulan de modo claro y realista y se documentan por escrito.

Durante la entrevista o conversación de mejora, el alumno y el profesor se plantean las siguientes cuestiones:

- ▶ ¿Qué competencias se deben mejorar?
- ▶ ¿Quién es el responsable de la aplicación de las acciones de mejora?
- ▶ ¿Qué recursos humanos adicionales externos al centro deben emplearse para aplicar las acciones de acompañamiento? (Implicación de la familia y de otros colaboradores escolares, como formadores, monitores u otros.)
- ▶ ¿Cuándo se debe aplicar cada una de las acciones de mejora y durante cuánto tiempo?; ¿cuándo deberán haberse alcanzado cada uno de los objetivos? (Calendario.)
- ▶ ¿Cuándo deberán reunirse el alumno y el profesor la próxima vez para discutir si las acciones están dando sus frutos? (Control de eficacia de las medidas y acciones acordadas.)

EJEMPLOS ALEMANES

Perfil AC de análisis de competencias

Este diagnóstico se emplea en varios tipos de escuela de educación general y de Formación Profesional en algunos estados federados.

Es un procedimiento informático online de pago para determinar y potenciar las competencias generales (sociales, metodológicas, personales, competencias técnicas básicas, cognitivas básicas, competencias escolares básicas, así como las relativas al ámbito profesional) para jóvenes a partir del séptimo curso (equivalente a primero de ESO). Se aplica directamente en centros educativos.

Los alumnos realizan determinadas tareas, test y encuestas (de resolución de problemas o de discusión) durante los cuales son observados y evaluados por profesores u otras personas (por ejemplo, por especialistas en pedagogía social). Adicionalmente, los alumnos evalúan sus propias competencias. Como resultado se obtiene un perfil individual de competencias con evaluaciones externas y autoevaluaciones de todas las competencias registradas, así como explicaciones cualitativas. El procedimiento incluye una reunión de *feedback* en la que se acuerdan acciones de mejora y orientación laboral con cada alumno.

En <www.profil-ac.de> encontrará más información sobre este recurso.

DIA-TRAIN

En este caso se trata de una unidad de diagnóstico y formación para jóvenes desfavorecidos (especialmente jóvenes con potencial de abandono escolar, participantes de proyectos para alumnos «cansados» de la escuela y de medidas de preparación profesional, así como jóvenes desempleados) en periodo de transición entre la escuela y la vida activa, y combina el diagnóstico y el desarrollo de competencias. Ofrece a los jóvenes la posibilidad de descubrir (DIAGNóstico) y desarrollar (TRAINing) sus propias competencias, potenciales y recursos.

En su versión básica, DIA-TRAIN comprende un programa de diez días compuesto de siete procedimientos:

- Un taller de competencias sociales de tres días de duración.
- Una entrevista narrativa.
- Un taller de creatividad.
- Un *assessment center* –o simulación de entrevistas de evaluación situacional de las que se realizan en procesos de selección– de dos días.
- Un taller de técnicas de estudio.
- Ejercicios de educación al aire libre.
- Un taller de futuro.

Durante los ejercicios, unos especialistas observan la conducta de los participantes en cuanto a determinadas características establecidas con anterioridad, y posteriormente la evalúan. Como resultado, cada participante obtiene un perfil de competencias individual con niveles de intensidad y comentarios

cualitativos. El extenso informe de mejora incluye además recomendaciones individuales de mejora, que se discuten con los participantes en una reunión constructiva de *feedback*. Todo el procedimiento debe ser llevado a cabo por parte de personal cualificado.

En <www.weiterbildung.inbas.com> encontrará más información sobre este recurso.

EJEMPLOS ESPAÑOLES

My vocational e-portfolio (MyVip)

Se trata de un portfolio electrónico que atiende de forma integrada todo el proceso de orientación académico-profesional de los estudiantes desde tercero de ESO a segundo de Bachillerato.

Esta aplicación ayuda a los estudiantes a reflexionar sobre algunos de los aspectos más relevantes que deberían considerar para realizar una buena elección entre las distintas opciones de continuidad de estudios que se les presentan. Para ello, se les facilita en un portfolio electrónico de forma sistemática durante cada uno de los cuatro cursos, un conjunto de cuestionarios online que les permiten explorar sus intereses, valores vocacionales, potencial académico y expectativas de continuidad de estudios.

En <<http://web.upcomillas.es/myvip/alumnos>> encontrará más información sobre este recurso.

Test de intereses profesionales de Barcelona Treball

Se trata de un test online que forma parte de esta página de recursos de orientación y búsqueda de empleo desarrollado por el programa *Barcelona Activa* del Ayuntamiento de Barcelona. Su Test de Intereses Profesionales permite descubrir las ocupaciones más afines a las motivaciones y áreas de interés del joven.

La página ofrece también una interesante información sobre los sectores económicos y las ocupaciones integradas en ellos, con vídeos e información detallada sobre ellas.

En <http://w27.bcn.cat/porta22/es/eines/proces_recerca_feina/index.jsp> encontrará más información sobre este recurso.

Test GR de Educaweb

Tiene como finalidad profundizar en el autoconocimiento, para ayudar al joven a conocerse mejor, descubrir sus intereses y hacerle reflexionar sobre lo que quiere hacer, para determinar qué estudios u ocupaciones pueden proporcionarle una mejor satisfacción y encaje de expectativas.

Con el GR, el alumno irá identificando sus gustos, preferencias e intereses respecto a una serie de características personales que deberá tener en cuenta en la selección de sus futuros estudios o de su profesión.

En <www.educaweb.com/orientacion/intereses-profesionales> encontrará más información sobre este recurso.

Degree Advisor de JobLab

Se trata de un asistente para la elección de estudios universitarios que ofrece información relevante sobre los estudios a los que se puede acceder, los sectores más atractivos para trabajar y las competencias personales y profesionales que más valora el mercado laboral.

En <www.ceu.es/joblab/> encontrará más información sobre este recurso.

OTROS EJEMPLOS

California Career Zone (del estado de California, Estados Unidos): herramienta gratuita que ofrece una triple entrada para el proceso de orientación:

- La exploración a través de un test de intereses y competencias.
- El análisis de profesiones.
- La definición del nivel de vida que el joven quisiera llevar y, en función de eso, qué profesiones podrían ofrecer ese tipo de remuneración.

Esta triple entrada permite una mirada más abierta sobre el proceso y que los propios jóvenes puedan, desde la curiosidad, descubrir profesiones que no tenían inicialmente contempladas.

<www.cacareerzone.org>

Keys for Life (de la República Checa): Portfolio Personal de Competencias (PPC) que reconoce y valida la educación no formal. Ofrece la oportunidad de autodiagnosticar las competencias desarrolladas y traducirlas en el lenguaje de la educación formal y el campo del empleo. PPC ofrece una imagen de las competencias adquiridas (por ejemplo, competencias sociales/intrapersonales, conocimientos y experiencias educativas) que se puede usar y transferir a diferentes situaciones vitales y relacionadas con el continuamente cambiante mercado laboral. (Es una herramienta de pago.)

<<http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/keys-for-life?inheritRedirect=true>>

Profiling for Success (Inglaterra): Variedad de tests y cuestionarios que exploran los talentos, habilidades, potencial y estilo de las personas.

- Profiling for Success Interest Inventory: Los resultados proporcionan una mirada en la relación entre intereses, competencias y actitudes.
- Profiling for Success Learning Styles Indicator 2003: Los resultados pueden ser usados por los estudiantes para entender su propio estilo de aprendizaje y por los profesores para marcar sus estrategias.

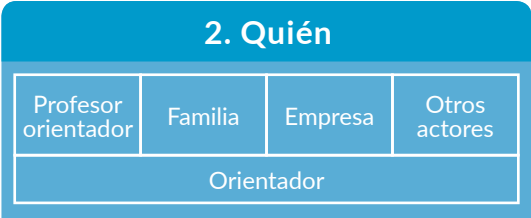
<www.profilingforsuccess.com/>

PLOTR: Herramienta inglesa. Cuestionario online, mediante el cual se pueden explorar carreras que se adaptan a cada persona (personalidad, intereses y habilidades/competencias) y encontrar aquello que se le da mejor. (Es gratuita.)

<www.plotr.co.uk/>

3.1.2. DIMENSIÓN 2: ¿quién?

Los agentes principales para la Orientación Profesional Coordinada



La importancia del orientador y del Equipo Promotor

La orientación profesional se aplica en los diferentes cursos y grupos de asignaturas mediante acciones muy distintas. La Orientación Profesional Coordinada promueve, por tanto, un modelo sistémico liderado por un orientador que forma parte del Equipo Promotor de la Orientación profesional, tal y como explicamos en el capítulo 2º. Por este motivo, es conveniente que este equipo esté compuesto por el orientador, por profesorado de diferentes cursos, áreas o departamentos, y la participación deseable de algún miembro del equipo directivo o con responsabilidades de coordinación en el centro.

La orientación profesional es competencia de la dirección del centro. En este sentido, debe apoyar siempre al Equipo Promotor tanto dentro del centro (en el claustro o en reuniones de coordinación) como fuera de él.

Nuestra experiencia en estos años de implantación nos ha demostrado que, en los centros en los que el director o un miembro del equipo directivo ha formado parte del Equipo Promotor, el impacto de las acciones ha sido mayor y se ha prolongado en el tiempo.

Para garantizar que el equipo sea aceptado, es indispensable que obtenga un mandato o encargo del claustro. Ante todo, el Equipo Promotor no deberá ser únicamente una comisión nombrada por la dirección del centro, sino un equipo con poder de decisión y de influencia en el centro educativo en su conjunto. En la orientación profesional deberá implicarse al mayor número posible de miembros del profesorado del centro, por ello es recomendable que el Equipo Promotor surja del claustro.

En concreto, en los centros piloto con los que hemos trabajado nos hemos encontrado con Equipos Promotores formados por desde 4-5 miembros hasta el más grande de 16, dependiendo de las necesidades

específicas y tamaño de los centros educativos. Entre sus miembros había orientadores, directores, coordinadores pedagógicos, jefes de estudio, tutores y profesores; la participación activa de la Dirección del centro resultó un factor clave común en los ejemplos de mayor éxito en la implantación del modelo

Una vez fundado el Equipo Promotor, éste deberá integrarse paulatinamente en la vida del centro hasta convertirse en un elemento permanente del mismo. Ello requiere una actividad regular, así como una buena gestión de la información. No solo el Equipo Promotor, sino todos los demás miembros del profesorado deben tener libre acceso a la información más importante: planes de acción (programas, actividades), descripciones de procesos, etcétera, para poder planificar y ejecutar actividades de orientación profesional.

El papel del profesor aliado de la orientación

Según la legislación española, dentro de las funciones del docente quedan recogidas, además de la docencia, la colaboración en el proceso de orientación educativa del alumno. Esta colaboración incluye también la orientación profesional. De esta manera, la orientación debe estar presente en el aula, y en concreto en la materia que un profesor enseña.

Un profesor-orientador es aquel que realiza actividades de orientación profesional integradas de forma transversal dentro de sus asignaturas. Hablamos, por tanto, de poner el currículo y las competencias al servicio de la orientación profesional. De esta manera, un profesor-orientador sería, por ejemplo, aquel que a la hora de realizar un *speaking* en la asignatura de inglés con sus alumnos de 3.º de ESO, lo desarrollaría realizando una simulación de entrevistas profesionales, de manera que su actividad serviría para dos fines: la práctica del idioma y el acercamiento de los jóvenes a un futuro proceso de entrevista. Otro ejemplo sería la realización de un currículum vitae online en la asignatura de informática o, también, desde la asignatura de historia llevar a cabo un proyecto sobre la evolución de las profesiones a lo largo de los tiempos. Como hemos mencionado antes, es necesario que estas actividades sean coordinadas y motivadas por el Equipo Promotor.

Otro aspecto fundamental es que se evalúen las actividades, es decir, que se puntúen con una nota, pues los alumnos, para realizarla, ponen en práctica competencias integradas dentro de las asignaturas. La evaluación de estas actividades aumenta la motivación de los alumnos a la vez que reconoce su trabajo y esfuerzo.

La figura del profesor-orientador resulta fundamental dentro del modelo de Orientación Profesional Coordinada por lo que en el capítulo 7 el

profesor Màrius Martínez contextualiza este rol docente y propone acciones para potenciarlo.

La participación de las familias en la orientación profesional

La implicación activa de las familias en la orientación profesional del centro es de vital importancia. Por una parte, las familias pueden ofrecer un elevado potencial de conocimientos y experiencias sobre profesiones y procesos de elección vocacional que puede resultar útil al centro en su conjunto, y, por otra, no debe olvidarse que la orientación profesional no es un asunto exclusivamente escolar. El alumnado debe llevar a casa sus primeros conocimientos relativos a las profesiones o sus primeras experiencias prácticas obtenidas y recibir apoyo de sus familias en el proceso de selección de su profesión. Otro aspecto importante a este respecto es el hecho de que el asesoramiento del profesorado deja de estar disponible después de la graduación o salida del centro.

Es bien sabido que las familias son una fuente fundamental de influencia de los jóvenes en su desarrollo profesional. Sin embargo, muchas familias no son conscientes de su propia influencia o no se sienten preparadas para ayudar a sus hijos a decidir su profesión. A pesar de todo, la mayoría de los padres están dispuestos a implicarse en la orientación profesional de sus hijos y a cooperar con el centro. Además, buena parte del alumnado desea y necesita que sus familias se impliquen. Por ello, es necesario prestar especial atención a la comunicación del centro con las familias.

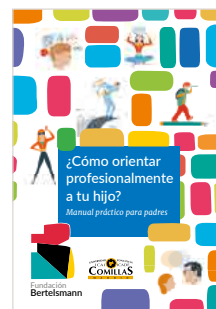
El papel de las familias en la orientación profesional de sus hijos comprende varias funciones. Por una parte, como sus referentes más importantes, adoptan una función de asesoramiento durante la elección vocacional, y, por otra, ejercen una influencia indirecta al transmitirles sus valores e intereses. Esta influencia puede resultar tanto beneficiosa como perjudicial, pues los conocimientos de las familias sobre la situación económica en determinados sectores, así como las modalidades actuales de acceso al empleo, son en ocasiones insuficientes o incluso incorrectos. Para poder emplear la influencia de las familias de un modo positivo, es necesario fomentar la motivación, ayudarles en la búsqueda de información fiable y ofrecerles formación sobre determinadas habilidades facilitadoras. En este sentido, las familias deberán implicarse en el proceso de orientación profesional de sus hijos con información adecuada y de modo activo.

Una cooperación óptima entre el centro y las familias debe abarcar las tres áreas esenciales de información, comunicación y participación.

Sin embargo, estas áreas no deben entenderse como entidades separadas, sino como componentes que se complementan las unas a las otras.

De esta manera, es necesario implicar a las familias de modo activo en la orientación profesional. El objetivo es hacer más sencillo a las familias asistir de modo permanente a sus hijos durante todo el proceso de maduración de la elección de su profesión, proponiéndoles funciones concretas.

Una herramienta útil para guiar a las familias e integrarlas en las acciones del centro en orientación profesional es el manual editado por la Fundación Bertelsmann en colaboración con la Universidad Pontificia Comillas. El libro ha sido coordinado por el profesor Vicente Hernández y se titula *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*. Puede ser descargado y consultado gratuitamente en <www.orientaratuhiijo.com>, web en la que además encontraremos otros recursos para el trabajo con las familias desde el centro y para el uso autónomo de las familias. La guía está formada por 18 capítulos divididos en tres bloques: información vocacional y sistema educativo, habilidades parentales y educar para la empleabilidad.



La implicación de las empresas en la Orientación Profesional Coordinada

La orientación profesional desempeña un papel clave para ayudar a que los sistemas educativos alcancen sus objetivos de preparación de los estudiantes para el mundo adulto. En este contexto, el concepto de orientación profesional se está ampliando, para formar parte del aprendizaje permanente, con el desarrollo de la capacidad de orientación a lo largo de la vida. Un desafío clave para este «servicio» cambiante de orientación que prestan los centros educativos, es pasar de ayudar a los estudiantes a decidir sobre una asignatura o un itinerario educativo, a potenciar el desarrollo más amplio de sus habilidades propias de gestión de su carrera profesional.

Para los centros educativos, esto significa colocar la orientación profesional en el centro del currículo y la estrategia educativa del centro, de manera que sus alumnos estén realmente preparados para enfrentarse a un entorno profesional «líquido», incierto y cambiante que precisará de capacidades internas para el análisis y la toma de decisiones formativo/profesionales, tal y como ya anticipa la OCDE en su estudio *Career Guidance: New ways forward* del año 2003.

En este escenario, la colaboración con el mundo empresarial representa una gran oportunidad para los centros educativos y sus alumnos. Establecer estrategias y formatos de colaboración con empresas de diferentes sectores

abre a los centros educativos la oportunidad de poner en contacto a los jóvenes con profesionales y entornos reales de trabajo que les ayudarán a entender las competencias y conocimientos que les serán requeridos para su futuro acceso al mercado laboral. Del mismo modo, pueden despertar inquietudes en sus alumnos por profesiones y temáticas que desconocían y potenciar vocaciones con alta demanda en el mercado laboral.

Visto desde un punto estratégico, el contacto con el mundo empresarial es una oportunidad excelente para la dirección a la hora de aumentar el alcance y relevancia de su oferta educativa, así como para diferenciarse en un entorno de alta competitividad por el alumnado ya que la incertidumbre sobre el futuro profesional de los hijos ocupa un puesto muy relevante dentro de las preocupaciones de las familias.

Las empresas, asociaciones empresariales y cámaras de comercio, pueden ser aliados estratégicos del centro educativo a la hora de actualizar y contextualizar la formación, así como de dotar a los alumnos de información sobre contextos laborales, profesiones y tendencias de mercado que pueden ser extremadamente útiles a la hora de tomar decisiones sobre su futuro profesional.

Al interactuar con el entorno profesional, los alumnos acumulan activamente sus propias experiencias en entornos y situaciones reales (por ejemplo, mediante prácticas en empresa, visitas o exploraciones de empresas) y se benefician del conocimiento práctico y las experiencias que los representantes de las empresas les facilitan en charlas o actos organizados por el centro educativo. De este modo, los alumnos se hacen una idea de los conocimientos, competencias y capacidades necesarias para ejercer la profesión deseada y pueden abordar de una manera más integral su proceso de análisis y definición de sus primeras hipótesis vocacionales.

Las empresas pueden colaborar en la orientación profesional de diversas maneras, tanto a través de sus profesionales (mediante talleres sobre cómo abordar una entrevista, participando en mesas redondas sobre su profesión, acompañando y motivando a alumnos con bajo rendimiento académico, acogiendo alumnos de altas capacidades...) como facilitando información de mercado, u ofreciendo oportunidades prácticas en entornos reales de trabajo. Estas experiencias permiten a los alumnos tener contacto real y directo con personas y escenarios reales en los que entender la manera en que funcionan y se organizan las empresas, cuáles son los roles y funciones de los diferentes profesionales y cómo interactúan entre sí. Esto favorece que determinados contenidos didácticos del currículo puedan enriquecerse y contextualizarse de un modo mucho más aplicado y significativo.

Si el centro ha desarrollado su propia red de colaboradores, los alumnos pueden aprovecharla para obtener información y tener acceso a oportunidades. Aparte de esto, las empresas pueden apoyar proyectos escolares ofreciendo su experiencia y asesorando a los centros educativos durante la realización de los mismos. Además, las colaboraciones con determinadas empresas siempre pueden servir de puente hacia otras empresas y ayudar a difundir el proyecto y la propuesta educativa del centro entre las familias de los empleados de estas compañías.

Las empresas, por su parte, han de interiorizar que si quieren contar con profesionales en el futuro han de implicarse en su orientación profesional durante su etapa educativa, pues de lo contrario acaban sufriendo la escasez de profesionales en multitud de perfiles emergentes poco conocidos, mientras en los más clásicos se produce un peligroso exceso de oferta de candidatos, con los altos costes de desempleo que eso supone a la larga.

Basado en este diagnóstico, desde la Fundación Bertelsmann hemos analizado y agrupado en categorías las diferentes actividades de orientación académico-profesional que puede llevar a cabo un centro con la participación de las empresas, dando lugar a la siguiente tabla:

CATEGORÍA		DEFINICIÓN
1	Visitas a empresas	Averiguar y examinar sobre el terreno las características del sector en el que la empresa desarrolla su actividad.
2	Charlas sobre profesiones	Exposición y presentación ante los alumnos, por parte de profesionales de la/s empresa/s, de experiencias concretas y de la realidad de una profesión en el entorno empresarial (contenido, relaciones, proyección, interacciones, etc.).
3	Exploraciones de empresas	Averiguar y examinar sobre el terreno las características de la empresa, o de una de sus actividades, a través de un contacto directo con su organización, funcionamiento, tipología de puestos de trabajo/perfiles laborales, productos y servicios.
4	Prácticas en empresas	Actividades realizadas por los estudiantes en organizaciones empresariales que tienen como objetivo complementar su formación y acercar al alumno a las realidades del ámbito profesional.
5	Sesiones temáticas o prácticas de actualización para profesores en empresas	Facilitar al profesorado el contacto directo con el mundo laboral permitiendo no solo actualizar conocimientos a través de programas de formación, sino también acceder a nuevas tecnologías, herramientas o metodologías de trabajo que mejoren los recursos pedagógicos en beneficio de los alumnos.

CATEGORÍA		DEFINICIÓN
6	Actividades de creación de empresas por los alumnos	Orientar sobre los procesos y requisitos que implican la creación de una empresa, detectar jóvenes con espíritu empresarial, apoyar el paso de una idea a proyecto y de un proyecto a su ejecución.
7	Actividades de fomento de profesiones con alta demanda (tecnológico-científicas, etc.)	Estimular el interés hacia las profesiones con mayor demanda en el mercado laboral promoviendo el acercamiento de los jóvenes a los perfiles profesionales que necesita el empleo emergente.
8	Sesiones de RRHH, simulación de entrevistas de selección, etc.	Capacitar a los jóvenes para orientarles en la preparación de sus entrevistas de trabajo, mejorar su CV, su propia marca personal y desarrollar las habilidades y competencias que demandan hoy en día las organizaciones empresariales (trabajo en equipo, liderazgo, empatía, asertividad, proactividad, etc.).
9	Jornadas o talleres sobre economía y creación de empresas, etc.	Desarrollo de jornadas o de cursos en los que se oriente y se exponga a los alumnos respecto a la posibilidad de crear un proyecto empresarial propio, fundamentos de economía de empresa, finanzas básicas, etc.
10	Mentorías para la elección vocacional	Proceso por el cual un empresario o sus empleados se convierten en guías para la elección vocacional de los estudiantes, acompañándolos en la identificación de sus intereses, expectativas y aspiraciones profesionales, tomando en consideración sus características personales.
11	Concursos, programas y proyectos de emprendimiento	Fomentar, mediante la participación activa, el aprendizaje, el juego y la competición, la experiencia del emprendimiento, facilitando la interacción con las empresas mediante dinámicas innovadoras.
12	Programas de desarrollo de talento joven	Acciones para detectar talento en los alumnos, orientadas al desarrollo de proyectos profesionales.

La Fundación Bertelsmann está trabajando en el desarrollo de una publicación que propone ejemplos reales de BBPP que articulan participación de las empresas en actividades o procesos de orientación y en resaltar cómo esta participación también beneficia a la empresa.

El objetivo de esta publicación es la difusión de estas buenas prácticas para sensibilizar al sector empresarial sobre la necesidad de incorporar actividades de orientación a sus programas de responsabilidad social y a la vez ofrecer a los centros educativos un marco de referencia para estructurar su relación con el mundo empresarial en este terreno.

En el capítulo 5 de esta publicación encontrará abundantes ejemplos prácticos de cooperación con el mundo de la empresa.

La cooperación con otros agentes o colaboradores

Además de las empresas, es necesario que el centro educativo colabore con otros agentes que están en contacto con los alumnos y que pueden impulsar la orientación profesional. Hablamos no solo de organizaciones como el centro joven o la Oficina de Empleo municipal, sino de entidades juveniles organizadas como los grupos *scout*. Siguiendo sus propios principios, estas organizaciones trabajan el desarrollo personal y de valores de los niños y adolescentes, por lo que pueden colaborar a través de experiencias de grupo, voluntariados, talleres, etcétera, en las actividades de orientación profesional de los alumnos del centro.

Otros agentes con los que el centro puede colaborar son las fundaciones, asociaciones de exalumnos, sindicatos, las ONG, gremios, otros centros de formación, etcétera. Es importante que los centros conozcan qué entidades existen en el entorno cercano al centro y colaboren con éstas, especialmente en el ámbito de la orientación profesional. Los centros juveniles de los ayuntamientos como las Casas de la Juventud o Centro Joven, suelen dinamizar talleres de inserción laboral, así como proporcionar información sobre bolsas de empleo, cursos o voluntariado.



Agentes clave de la metodología de Orientación Profesional Coordinada

3.1.3. DIMENSIÓN 3: ¿cuándo?

Orientación a lo largo de la vida (ESO/FP/Bachillerato)

3. Cuándo	
ESO	Bachillerato
	Formación Profesional

La orientación profesional a lo largo de la vida responde a la necesidad de un aprendizaje continuo y ayuda a las personas de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas a elegir una formación académica, profesional o una ocupación laboral que encamine su futuro profesional. Para abordar este reto, la Comisión Europea estableció en 2007 la European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN con el objetivo de ayudar a sus países miembros y a la propia Comisión a desarrollar la cooperación europea en la orientación permanente de las personas tanto en el terreno educativo como del empleo.

De ahí surge la necesidad cada vez más imperiosa de potenciar la orientación durante la escolaridad obligatoria, donde se configuran intereses, actitudes y valores esenciales ante el trabajo y la vida en general, al tiempo que en ocasiones se toman decisiones determinantes para el futuro profesional de las personas. Los asuntos a abordar no se reducen al ámbito académico, sino que abarcan también los de carácter profesional, siendo estos últimos tan importantes para el alumnado que desea cursar estudios universitarios, como para quienes optan por la Formación Profesional (Martínez-Clares, P., *et al.*, 2014).

En la guía *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*, anteriormente mencionada, pueden encontrarse algunas de las características de las etapas escolares desde el punto de vista de orientación académico-profesional.

La orientación en **Educación Primaria** debe iniciarse tratando de introducir ya un entrenamiento en el desarrollo de estrategias para tomar decisiones. Aunque su autonomía es pequeña y son constantemente apoyados por padres y profesores en las elecciones que se les pueden presentar (actividades extraescolares, temáticas para proyectos de trabajo, elección de experiencias de ocio y hobbies) es muy importante que tomen conciencia de que toda elección es un proceso y no una decisión intuitiva y espontánea.

Por otro lado, los alumnos de esta etapa ya comienzan a construir una primera imagen académica: y reciben además *inputs* constantes sobre el entorno laboral a través de adultos de referencia como padres o profesores, que les van a ir permitiendo construir una serie de creencias potentes respecto a lo que significa trabajar, los valores asociados a una ocupación, la vinculación entre sueños profesionales y realidades laborales. Es una etapa importante en la que construimos un conjunto de aprendizajes implícitos relacionados con las dimensiones más personales y sociales del mundo laboral, que luego tendrán un gran peso inconsciente en nuestras decisiones futuras.

En este sentido, resulta imprescindible acompañarles en esos años con experiencias variadas y ricas. Además, es fundamental que sepan encontrar espacios de comunicación abiertos y honestos que les faciliten la manifestación explícita de todo ese conjunto de creencias que van elaborando.

La **Educación Secundaria Obligatoria** es el primer paso del camino vocacional de nuestros alumnos. Lo mencionado en la etapa primaria es igualmente válido para estos años, pero situados en este escalón deben tomar muchas más decisiones. Además, se desarrollan sucesos que pueden tener influencia en sus metas futuras.

En esta etapa es necesario garantizar siempre a los alumnos una orientación que les acompañe para obtener:

- ▶ Información clara y precisa.
- ▶ Oportunidades de exploración.
- ▶ Mapeado de alternativas y caminos según distintas situaciones.
- ▶ Análisis de consecuencias de las posibles decisiones tomadas.

Y, por supuesto, junto a esto, los jóvenes necesitan acompañamiento en la reflexión sobre uno mismo para fomentar el autoconocimiento, la motivación de logro, la responsabilidad y la libertad en las decisiones.

La **Formación Profesional** la componen las acciones formativas que capacitan para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones y el posterior acceso al empleo. Así la Formación Profesional del sistema educativo incluye:

- La Formación Profesional Básica, que es la formación que se ofrece a los jóvenes en riesgo de abandono escolar, para que puedan obtener el graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Los Ciclos Formativos de Grado Medio que conducen a la obtención del título de técnico y a los que se accede desde Educación Secundaria Obligatoria.

- Los Ciclos Formativos de Grado Superior, a los que se accede desde Bachillerato o desde Grado Medio, y que conducen a la titulación de Técnico Superior.

Los diferentes ciclos se agrupan en 26 familias que corresponden a un sector de actividad, e incluye los contenidos adecuados a cada campo profesional.

La Formación Profesional en España contempla tres modalidades: presencial, a distancia y dual.

En la modalidad presencial, los alumnos siguen un 80% de las horas del plan formativo en el centro y un 20% de prácticas no evaluables en las empresas.

En la modalidad a distancia, todavía poco extendida, las horas de presencia en el centro educativo son reducidas básicamente a las horas de tutorías.

La modalidad dual surge para acercar más al alumno al centro de trabajo, dar a la empresa un papel más activo en la formación de los futuros profesionales y facilitar a los jóvenes el acceso al mercado laboral. Estos objetivos se consiguen a través del reparto más equitativo del contenido formativo entre la empresa y el centro y con una responsabilidad evaluativa compartida. El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre que regula la FP Dual a nivel nacional, establece que un mínimo del 33% de las horas de formación indicadas en el título (incluida la formación en centros de trabajo), han de ser impartidas con la participación de la empresa. Este porcentaje podrá ampliarse en función de la normativa autonómica, las características de cada módulo profesional y de la empresa participante.

La orientación académico-profesional en la Formación Profesional es compleja, por su amplia gama de tipos, ciclos, familias, modalidades, pero no por ello debemos dejar de abordarla.

Es importante destacar en este sentido que la dimensión de la orientación más presente en la Formación Profesional, a través principalmente de la asignatura de Formación y Orientación Laboral, es la más vinculada a la toma de decisiones ocupacionales y laborales, y las propuestas de intervención pueden ser ambiciosas y ser concebidas desde una visión integral de la persona.

Nos detendremos finalmente en el [Bachillerato](#), la alternativa a la Formación Profesional de Grado Medio, una vez acabada la ESO. Esta etapa da acceso al sistema de educación superior (Formación Profesional de Grado Superior y Grados Universitarios) y, por lo tanto, los resultados académicos cobran una mayor relevancia, pudiendo ejercer cierta presión sobre el joven. Con todo esto presente la orientación en esta etapa debe garantizar:

- ▶ Aprendizajes de calidad en todos los aspectos de la persona, procurando huir de planteamientos solamente academicistas y muy centrados en determinados aprendizajes.
- ▶ Equilibrio entre la vocación y las demandas laborales, favoreciendo la madurez vocacional.
- ▶ Desarrollo de la autoestima y de la motivación personal como motor vital para el proyecto vocacional.

Debemos hacer especial hincapié en que la orientación académico-profesional es un proceso de acompañamiento a lo largo de la vida de la persona, pues como decíamos al comienzo y en palabras del sociólogo Baumann, las demandas de una sociedad líquida hacen que estemos constantemente preparados para el cambio, y en el cambio siempre hay decisiones que tomar.

Además de esta visión en la que hemos recogido las claves para la orientación académica dentro de las etapas escolares, es interesante contar con un conjunto de objetivos de orientación para cada curso de la educación obligatoria, así como para ciclos formativos y Bachillerato como se presenta a continuación.

Ejemplos de objetivos de la orientación académico-profesional a lo largo de la escolaridad

OBJETIVOS EDUCACIÓN PRIMARIA
Potenciar el conocimiento de uno mismo y sus cualidades y destrezas.
Integrar el mundo profesional en las asignaturas y actividades programadas.
Dar a conocer el funcionamiento de una ciudad y la importancia de los recursos.
Dotar a los alumnos de una serie de herramientas que les faciliten su competencia académica en cursos posteriores.
Preparar a los alumnos para la transición de primaria a secundaria.
Informar a los alumnos y familias de 6.º sobre el plan de estudios de la secundaria de manera que conozcan de antemano los itinerarios y opciones formativas de sus hijos.
OBJETIVOS 1.º ESO
Potenciar el conocimiento de uno mismo y sus cualidades y destrezas.
Dotar a los alumnos de una serie de herramientas que les faciliten su competencia académica en cursos posteriores.
Implicar a las familias de los alumnos.
Fomentar el conocimiento del mundo laboral.

OBJETIVOS 2.º ESO

Potenciar la reflexión vocacional.

Integrar el mundo de las profesiones en las asignaturas.

Ofrecer información detallada a los alumnos de 2.º de ESO sobre el plan de estudios y la oferta de materias optativas de 3.º de ESO, explicando de forma detallada los objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación de las mismas.

Reorientar a otros estudios a aquellos alumnos que por sus capacidades e intereses muestran dificultades para la continuidad de estudios en secundaria obligatoria.

Involucrar a los padres y madres en el proceso de elección vocacional que van a realizar los alumnos.

Entrenar a los alumnos en un método sencillo de toma de decisiones.

Compartir y dar visibilidad del proceso de orientación con la comunidad educativa.

OBJETIVOS 3.º ESO

Facilitar a los alumnos actividades de reflexión encaminadas al conocimiento de sus capacidades, motivaciones y posibilidades.

Facilitar información a los alumnos sobre los objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación de las materias optativas de 4.º de ESO para poder tomar una opción acorde con sus intereses académico-profesionales futuros.

Facilitar información a los alumnos sobre continuidad de estudios a partir de la obtención del título de graduado en ESO para poder desarrollar una proyección de su futuro académico-profesional.

Fomentar actividades de reflexión entre los alumnos y la capacidad de introspección acerca de su futuro personal y profesional.

Reorientar a otros estudios a aquellos alumnos que por sus capacidades e intereses muestran dificultades para la continuidad de estudios en secundaria obligatoria.

Involucrar a las familias en el proceso de elección vocacional.

Compartir y dar visibilidad del proceso de orientación con la comunidad educativa.

OBJETIVOS 4.º ESO

Dar a conocer a los estudiantes de manera detallada las posibilidades académico-profesionales que se abren a partir de la obtención del título de graduado en ESO.

Dotar a los alumnos de una serie de herramientas que les hagan autónomos en la búsqueda de información relevante para su futuro académico-profesional.

Realizar un análisis de los intereses profesionales de los alumnos y reflexionar sobre los resultados, de cara a la toma de decisiones.

Facilitar a los alumnos experiencias directas de contacto con entornos profesionales.

Fomentar actividades de reflexión entre los alumnos y la capacidad de introspección acerca de su futuro personal y profesional.

Reorientar a otros estudios a aquellos alumnos que por sus capacidades e intereses muestran dificultades para la continuidad de estudios en secundaria obligatoria.

Dotar de herramientas que faciliten la inserción en el mundo laboral a los alumnos.

Informar a las familias del proceso que están desarrollando sus hijos para que puedan acompañarles en la toma de decisiones vocacional.

Compartir y dar visibilidad del proceso de orientación con la comunidad educativa.

Elaborar al término de la etapa un consejo orientador con el propósito de ayudar al alumno a perfilar libre y responsablemente su itinerario formativo y su proyecto de vida.

OBJETIVOS Ciclos Formativos de Formación Profesional

Diferenciar las formas y procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.

Orientarse en el mercado de trabajo identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario laboral más idóneo.

Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Identificar las alternativas de formación permanente del sector.

Explorar nuevas profesiones del sector.

OBJETIVOS Bachillerato

Dar información a los alumnos para poder tomar una opción acorde con sus intereses académico-profesionales futuros.

Reorientar a otros estudios a aquellos alumnos que por sus capacidades e intereses muestran una falta de interés por los estudios de bachillerato.

Acercar a los alumnos las características de la Formación Profesional y del mundo universitario.

Fomentar actividades de reflexión entre los alumnos y la capacidad de introspección acerca de su futuro personal y profesional.

Dotar a los alumnos de una serie de herramientas que les hagan autónomos en la búsqueda de información relevante para su futuro académico-profesional como el fomento de la asistencia de los alumnos a foros, jornadas de puertas abiertas, seminarios, etc., que vayan ofertando las universidades y otros organismos.

Informar a los alumnos sobre las pruebas de acceso a la universidad y el acceso a la Formación Profesional.

Potenciar que la decisión tomada por los alumnos sea coherente con sus valores vocacionales y su proyecto de vida.

Realizar un análisis de los intereses profesionales de los alumnos y reflexionar sobre los resultados, de cara a la toma de decisiones.

Facilitar a los alumnos experiencias directas de contacto con entornos profesionales.

Dotar de herramientas que faciliten la inserción en el mundo laboral a los alumnos.

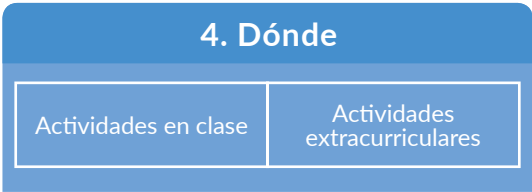
Informar a las familias del proceso que están desarrollando sus hijos para que puedan acompañarles en la toma de decisiones vocacional.

Compartir y dar visibilidad del proceso de orientación con la comunidad educativa.

Elaborar al término de la etapa un consejo orientador con el propósito de ayudar al alumno a perfilar libre y responsablemente su itinerario formativo y su proyecto de vida.

3.1.4. DIMENSIÓN 4: ¿dónde?

Actividades en clase y extracurriculares



La orientación profesional se aplica en el ámbito escolar de los modos más diversos.

Algunas actividades de orientación profesional se llevan a cabo dentro y otras, fuera del centro. La orientación profesional suele entenderse al principio como un complemento al trabajo escolar en sí, y como acciones y actividades externas a la clase. Sin embargo, son precisamente las clases (como elemento central de cualquier centro educativo) el lugar más indicado donde potenciar la orientación profesional.

Por una parte, durante las clases, los alumnos obtienen competencias básicas importantes para la orientación profesional, tales como la búsqueda y presentación de información, el trabajo autónomo y la asunción de responsabilidades. Por otra parte, las clases permiten abordar temas de orientación profesional de modo selectivo. Así, por ejemplo, es posible preparar y repasar con posterioridad en clase los temas de las exploraciones o prácticas en empresa. Precisamente, esta preparación y este repaso son decisivos para el éxito en el aprendizaje de los alumnos.

Hooley, Watts y Andrews (2015) destacan tres modelos de desarrollo de la orientación en los centros educativos: un modelo externo en el que la orientación es facilitada por operadores externos a los centros educativos; un modelo interno en el que la orientación es responsabilidad prácticamente exclusiva de los centros, y un modelo mixto o de colaboración en el que la orientación es una tarea compartida y coordinada por agentes internos y externos al centro.

La Orientación Profesional Coordinada, puesto que es una propuesta sistémica, parte de un modelo principalmente mixto, en el que la dimensión «¿Dónde?» hace referencia a la vinculación curricular que tienen los objetivos de la orientación académico-profesional. En ese sentido podemos encontrar acciones de orientación que se configuran al margen del currículo o *free* curricular y otras acciones que se infusionan, es decir, se integran con contenidos del currículo. Aunque ésta es quizá la propuesta con mejores resultados, es la menos extendida en nuestro país, a pesar de

su larga tradición. Hiebert (1993) ya proponía la infusión curricular como estrategia para incorporar contenidos y prácticas de la orientación profesional de manera continuada en el currículo ordinario.

Cuando los equipos docentes se enfrentan a la labor de programar, de diseñar el currículo en su nivel de concreción curricular correspondiente, el centro y el aula se enfrentan a la tarea de seleccionar y organizar el aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes esperados.

Hay contenidos que son específicos de determinadas áreas, y en una estructura curricular como la nuestra, segmentada, no interdisciplinar, están claramente definidos y, por lo tanto, tienen gran probabilidad de ser enseñados. Pero hay otros contenidos, los llamados transversales, que hacen referencia al uso de las TIC, al aprendizaje del trabajo en equipo, al desarrollo de valores, al aprender a aprender y, por supuesto, al desarrollo vocacional, que no deben constituir asignaturas o áreas de trabajo específicas, sino que es necesario infundirlos o embeberlos en el currículo para que estén presentes de una manera pertinente e integrada. Esta propuesta, que es la más significativa, tiene un riesgo: que sean contenidos diluidos, marginales e incluso olvidados.

Coll (2006) considera que tanto los objetivos como los contenidos transversales constituyen una propuesta muy novedosa, pero difícil de llevar a la práctica sin cambiar la actual organización disciplinar del currículo escolar, lo que implica un cambio profundo de estructuración de la enseñanza con miradas interdisciplinares y enfoques competenciales. El punto de partida ya no serían los contenidos o los saberes, sino las situaciones-problema o los retos del día a día que demandan que pongamos en juego nuestros aprendizajes para enfrentarlos con éxito.

En un marco como el de la Orientación Profesional Coordinada, en el que tratamos de ser prácticos y de proponer herramientas y propuestas que resulten factibles, consideramos que los contextos en los que deben desarrollarse las acciones de orientación profesional deben ser tanto extracurriculares como curriculares.

Cada asignatura puede aportar algo a la orientación profesional. Por ejemplo, la competencia de la expresión escrita en la clase de lengua puede practicarse muy bien formulando escritos y documentos de solicitud para una práctica, y en la clase de matemáticas es posible tratar balances y liquidaciones anuales de empresas o presupuestos y facturaciones. Esta incorporación de la orientación desde cualquier asignatura puede contribuir a ampliar la visión y la información del alumno sobre el entorno profesional a la vez que el aprendizaje del contenido teórico se enriquece con la contextualización del uso de estos contenidos en el entorno profesional.

4. Evaluación y perfeccionamiento

En este capítulo se presentan herramientas que permitirán evaluar la eficacia y la eficiencia del modo en que se está organizando en el centro la planificación y coordinación de la orientación profesional. Asimismo, se detalla el procedimiento a seguir para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados por el modelo de calidad y se han implementado los procesos establecidos en el plan de acción.

Mediante la evaluación es posible comprobar tanto la planificación y la aplicación de la orientación profesional en su conjunto como de las actuaciones concretas. Los resultados sirven de punto de partida para actividades de control y optimización de la calidad. Antes de llevar a cabo una evaluación en el centro, es necesario elaborar normas de evaluación concretas. Para ello, deben emplearse el modelo de calidad y la documentación de procesos.

Durante la evaluación, por una parte, se comprueba cuán eficaz y eficiente es el modo en que el equipo de coordinación está organizando la planificación y coordinación de la orientación profesional. Esto incluye, en primer lugar, la gestión de proyectos, así como la comunicación interna y externa. Por otra parte, se comprueba en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados por el modelo de calidad y se han implementado los procesos establecidos según las descripciones de los mismos. En definitiva, lo que se lleva a cabo es una comparación entre el estado-referencia y el estado-real. En el proceso se pregunta a las diversas personas sobre sus propias experiencias y opiniones, se observan los procesos o se consultan documentos (por ejemplo, estadísticas del centro).

Posibles preguntas clave de las evaluaciones

- ¿Hasta qué punto estamos satisfechos con la comunicación entre los agentes implicados en la orientación profesional?
- ¿Qué problemas surgen durante la aplicación de las fases de orientación profesional?
- ¿Hasta qué punto se están aplicando del modo previsto nuestras actividades de orientación profesional?
- ¿Hasta qué punto se están cumpliendo nuestros conceptos y estándares de orientación profesional?
- ¿Dónde es necesario mejorar y qué aspectos concretos es posible modificar?
- ¿Qué han logrado las acciones derivadas de la última evaluación?

4.1. Aspectos clave para la evaluación efectiva

La fase de evaluación está íntimamente relacionada con la fase de análisis y la de planificación, por ello recomendamos que el centro se asegure de que existe una coherencia precisa entre los objetivos y aspectos trabajados en las tres fases. Para facilitar esta coherencia, es importante volver la mirada a las fases previas y asegurarnos de:

1. Confirmar la herramienta de diagnóstico inicial que se toma como punto de partida; se recomienda utilizar como herramientas principales el «Cuestionario de Calidad del Modelo de Orientación» y la «Tabla de Diagnóstico Integrado» (ver apartado 2.3: «Diagnóstico inicial de la situación del centro»).
2. Definir correctamente dentro del «Plan de Acción» los Principios, Criterios, Indicadores y Estándares que vamos a utilizar (ver apartado 2.4: «Modelo de gestión de calidad de orientación profesional»).

Las evaluaciones tienen el propósito de servir de ayuda para optimizar procesos y secuencias, tanto con vistas a la consecución de objetivos como con respecto a la reflexión sobre el propio trabajo. Para que las evaluaciones y sus resultados puedan ser útiles para el centro, deberán tenerse en cuenta los siguientes puntos:

¡Los objetivos concretos son indispensables para que las evaluaciones resulten efectivas! Solo los objetivos del centro que están correctamente formulados se podrán, mediante la evaluación, comprobar y verificar si se han cumplido o no, y en qué medida. Durante la planificación de una evaluación puede recurrirse a los objetivos para formular las preguntas destinadas a determinar el estado de cosas real. A continuación, este estado real se compara con el de referencia, es decir, con los objetivos planteados. Cuanto más concretos sean los objetivos, las preguntas podrán formularse de modo más preciso.

En el Reino Unido, la Careers & Enterprise Company, en asociación con la Fundación Gatsby, han desarrollado Compass, una herramienta online gratuita para que las escuelas evalúen y supervisen mejoras en su orientación profesional en comparación con ocho puntos de referencia (Benchmark) reconocidos a nivel nacional.

La herramienta cuenta con el apoyo de Teach First, la Asociación Nacional de Directores, la Asociación de Líderes Escolares y Universitarios y el Career

Development Institute. Da a las escuelas una lectura inmediata de cómo está su «sistema de orientación» comparándolo con los ocho puntos de referencia para que puedan identificar los puntos más avanzados y concentrar los recursos en las áreas de sus programas de orientación que necesitan más desarrollo.

Los benchmark fueron desarrollados para la Fundación Gatsby por Sir John Holman, profesor emérito de la Universidad de York y exdirector, y han sido ampliamente aceptados por el Gobierno, las escuelas y las organizaciones educativas.

Sir John deja claro que no hay una sola «bala mágica» en la orientación profesional. Se trata de hacer una serie de cosas —identificadas en los benchmark— de manera consistente y bien. Muchas escuelas alcanzan parcialmente el nivel de referencia en el acceso a la información sobre el mercado de trabajo y el empleo, el contacto con las empresas, las visitas y prácticas en lugares de trabajo y la educación complementaria, por ejemplo. En muchos casos, una simple reorientación de los recursos puede transformar el impacto de la orientación profesional en una escuela.

Puede obtener más información en <www.careersandenterprise.co.uk/schools-colleges/about-compass>.

¡Las evaluaciones no sirven de nada si de ellas no se derivan medidas o actuaciones! Si durante la evaluación se observan grandes discrepancias entre los objetivos y los resultados reales, deberán proponerse a continuación medidas para reducirlas. En caso necesario, puede ser conveniente modificar los objetivos: es posible que sean demasiado ambiciosos. Lo normal, sin embargo, es que haya que modificar algo en el trabajo diario para acercarse más a los objetivos planteados.

El equipo de coordinación u otro grupo de trabajo elegido por el claustro se ocupará de planificar y organizar la evaluación. La evaluación debe ser siempre un instrumento participativo, es decir, que mediante evaluaciones es posible integrar a las personas implicadas en la orientación profesional (por ejemplo, profesores, alumnado, familias, colaboradores) preguntándoles directamente su opinión o sus experiencias. Mediante una evaluación, por ejemplo, el equipo de coordinación también puede obtener *feedback* sobre su trabajo.

Pueden evaluarse las más diversas áreas del modelo de calidad, como pueden ser las acciones de orientación profesional realizadas, la cooperación con los colaboradores, la comunicación dentro del claustro de profesores, los contenidos didácticos destinados a la orientación profesional, etcétera. Lo importante es establecer prioridades a la hora de elegir el tema de la evaluación. Solo así es posible organizar una evaluación precisa y que abarque una cantidad de temas razonable.

Los temas se deben priorizar teniendo en cuenta:

- ▶ dónde se esperan los mayores problemas;
- ▶ dónde se espera mayor eficacia de las modificaciones, y
- ▶ dónde han indicado ya diversos agentes o interlocutores necesidades de mejora.

Para cada tema que se quiera evaluar debe seleccionarse el método de evaluación que resulte más adecuado.

A continuación, se presenta una serie de herramientas de evaluación y seguimiento para el centro y su proyecto de Orientación Profesional Coordinada, buscando que esta evaluación sea continua y permanente, dando lugar así a procesos de seguimiento y retroalimentación.

4.2. Herramientas para la evaluación

En la implantación de cualquier nuevo proceso o producto es crítico minimizar el riesgo y para ello es fundamental utilizar herramientas de evaluación con carácter previo y posterior a la acción.

En informática, se utilizan las pruebas de humo (*smoke testing*) que son aquellas pruebas que pretenden evaluar la calidad de un producto de software previo a una recepción formal, ya sea al equipo de pruebas o al usuario final, es decir, es una revisión rápida del producto de software para comprobar que funciona y no tiene defectos que interrumpen la operación básica del mismo. Esta metodología se inspira a su vez en los procesos utilizados en construcción de edificios e instalaciones donde se inyecta humo en las tuberías de agua para validar que no tengan fugas, evitando provocar inundaciones.

Smoke testing

Es un tipo de prueba que permite detectar si los elementos más básicos funcionan adecuadamente a medida que se va construyendo sobre los mismos. Como se suele decir, «ver el humo para detectar un incendio».

Su objetivo es comprobar mediante una serie de pruebas no exhaustivas que las funciones más importantes del trabajo están funcionando adecuadamente, es decir, que las tareas que se están llevando a cabo se están cumpliendo según los estándares marcados.

El *smoke testing* permite comprobar que el trabajo del Equipo Promotor saca el «humo», es decir, detecta aquello que está fallando, problemas que en la evaluación final pueden pasarse por alto.

Los resultados que se van obteniendo permiten decidir si el trabajo que se está realizando está siendo el adecuado para continuar con el mismo. Por ello es importante identificar los estándares imprescindibles y los indicadores detallados que el centro pretende satisfacer. De este modo, los estándares de calidad ofrecen a todos los implicados un marco de actuación para su trabajo en el ámbito de la orientación profesional.

En todo momento, el centro puede comprobar, mediante una evaluación, si se cumplen y, en caso afirmativo, en qué medida se cumplen estos estándares de calidad. Y si se detectan problemas, derivar medidas y actuaciones.

¿Cuáles son las ventajas del *Smoke Testing*?

- ▶ Detectar los errores principales de manera temprana y fácil.
- ▶ Probar el plan de acción constantemente.
- ▶ Garantizar poco esfuerzo en la integración final del plan de acción.
- ▶ Reducir riesgos de baja calidad en la ejecución.

¿Qué pruebas se pueden utilizar?

Cuestionarios

Por medio de la utilización de cuestionarios se puede recoger información de manera ágil de un gran número de personas, de los alumnos, de personas invitadas a realizar talleres o charlas en el centro, de los familiares y de los profesores.

A continuación, se muestran algunos puntos clave a la hora de realizar buenos cuestionarios que recojan la información relevante y necesaria para evaluar el trabajo realizado.

CUESTIONARIOS

Pasos para utilizar un cuestionario

1. Definir el objetivo

- ¿Qué quiero saber?
- ¿Con qué finalidad?

2. Determinar destinatarios/fuente de datos

- ¿A quién quiero consultar? (por ejemplo, profesorado, alumnado, familias...)

3. Determinar el tamaño del formulario

- ¿Cuántas preguntas individuales debe contener el formulario?
- ¿Cuánto debe tardarse como máximo en cumplimentarlo?

4. Determinar la estructura de los contenidos

- ¿A qué áreas temáticas es posible asignar las preguntas?
- ¿En qué orden se deben presentar las diversas áreas temáticas?

5. Determinar los tipos de preguntas

- Preguntas abiertas para las que no se ofrecen opciones de respuesta: Por ejemplo: «¿Qué métodos didácticos emplea para fomentar la autonomía en el aprendizaje por parte de los alumnos?»
- Preguntas cerradas para las que se ofrecen varias opciones de respuesta:
 - > Preguntas de «sí» y «no»
 - > Preguntas con escalas de valoración
 - > Preguntas de respuesta múltipleMezclando preguntas abiertas y cerradas se logra hacer más variados los formularios, y se suelen conseguir los mejores resultados.

6. Formular las preguntas

- Formulación de preguntas abiertas y cerradas

7. Elaborar las instrucciones

- Explicación a los encuestados del sentido y del objetivo de la encuesta
- Instrucciones para cumplimentar el formulario: Explicar los tipos de preguntas empleados y dar ejemplos de respuesta
- Indicación de la duración aproximada de su cumplimentación
- Indicación sobre el modo de devolución de los formularios
- En su caso, asegurar el anonimato
- Indicar que los resultados se comunicarán más tarde
- Agradecimientos

Formularios y encuestas online

Hoy en día existen innumerables recursos para elaborar encuestas online, muchas de manera totalmente gratuita, pero quizá la más extendida sea Google Forms. Este producto es proporcionado por Google a todos los usuarios que tengan una cuenta de correo electrónico con Gmail, aunque también ofrece más productos complementarios que son de gran utilidad; puede ver más en: www.google.es/intl/es/forms/about/.

Gráfica de Radar (Diagrama de Araña)

Una Gráfica de Radar, también conocida como un Diagrama de Araña, es una herramienta multidimensional muy útil para mostrar visualmente los gaps entre el estado actual y el estado ideal.

GRÁFICA DE RADAR

¿Cuándo se utiliza?

Una Gráfica de Radar se utiliza para:

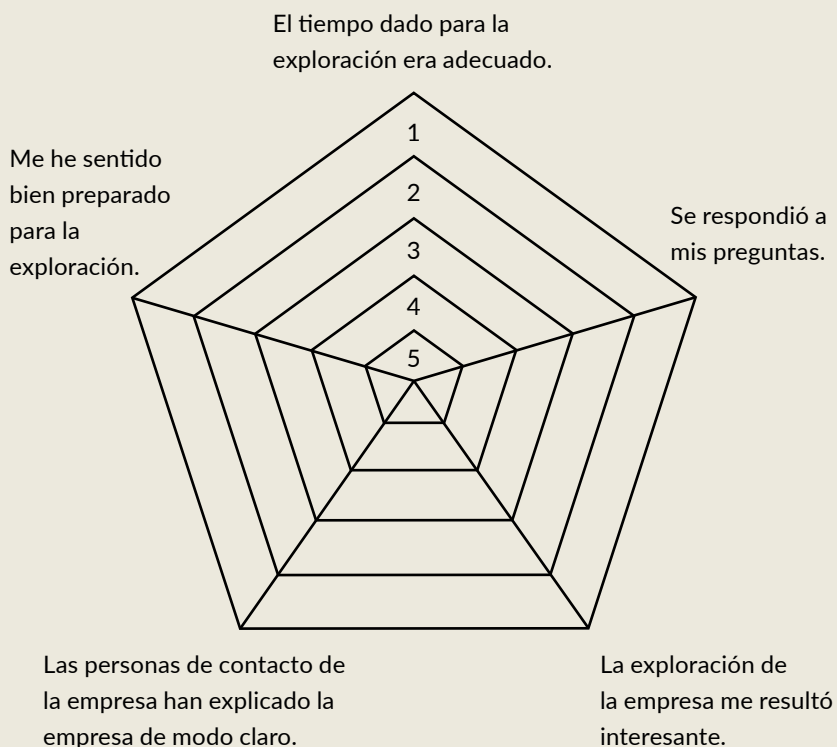
1. Presentar visualmente los gaps existentes entre el estado actual y el estado ideal.
2. Captar las diferentes percepciones de todos los miembros del equipo con respecto al desempeño del equipo o de la organización.
3. Mostrar los cambios en las fortalezas o debilidades del equipo o de la organización.
4. Presentar claramente las categorías importantes de desempeño.

Pasos para utilizar una Gráfica de Radar

1. Conformar el equipo correcto.
2. Reunir o verificar los datos a representar.
3. Definir las categorías de calificación (normalmente de cinco a diez categorías).
4. Construir la Gráfica de Radar en el papelógrafo si no cuenta con una Gráfica de Radar preimpresa:
 - Dibujar un círculo en el papelógrafo con tantos radios como categorías existan.
 - Escribir cada título al final de cada radio alrededor del perímetro del círculo.
 - Numerar los radios de 0 (más bajo) hasta 10 (más alto) empezando con el cero en el centro del círculo y terminar con el 10 en el perímetro.
5. Calificar todas las categorías:
 - Cada miembro del equipo puede calificar en dónde siente que la organización o el equipo se encuentra en la actualidad.
 - Esto puede realizarse en silencio utilizando puntos adhesivos.
6. El equipo puede desarrollar un puntaje para el equipo ya sea por consenso o calculando un promedio de los puntajes individuales.
7. Definir la calificación del equipo para cada categoría.
8. Interpretar y utilizar los resultados para mejorar, comentando el resultado, o discutiendo sobre los puntos fuertes y los puntos débiles del objeto de evaluación.
9. Indicar la fecha en la Gráfica de Radar.

Ejemplo: «Feedback de los alumnos tras una exploración de empresas»

Pon una cruz sobre cada enunciado en el segmento correspondiente. «1» significa «no estoy nada de acuerdo» y «5» significa «estoy completamente de acuerdo».



Muchas gracias por ayudarnos a evaluar las exploraciones de empresas de nuestro centro.

Rúbrica de Orientación Profesional Coordinada

Otra herramienta que resulta de gran utilidad una vez recogida toda la información, en relación al diagnóstico y el plan de acción, y después de haber reflexionado sobre ella, es la utilización de una rúbrica donde cada centro se autoevalúe tratando de situar al centro en diferentes indicadores de calidad de la Orientación Profesional Coordinada, en tres niveles de desempeño diferentes.

Es una manera ágil de evaluar en base a toda la información recogida sobre los distintos indicadores y que sirve de punto de cierre de lo hecho, y punto de partida para seguir avanzando y mejorando.

La rúbrica es una matriz de valoración en la cual se establecen los criterios y los indicadores de desempeño mediante el uso de escalas para determinar la calidad de la ejecución. Permite obtener una medida aproximada tanto del elemento o actividad en sí como del proceso.

¿Cuáles son los componentes de una rúbrica?

- ▶ Criterios: son los que describen la conducta esperada o requerida para completar la tarea.
- ▶ Indicadores: describen el grado de competencia que categoriza la ejecución, con base en los criterios establecidos.
- ▶ Niveles de desempeño: indican los valores mediante los cuales cuantificamos la ejecución para, de este modo, obtener una medición más precisa y objetiva.

NIVELES DE DESEMPEÑO			
INDICADORES	INICIAL	MEDIO	EXPERTO
1. Participación activa de todos los agentes	La orientación profesional descansa en manos del orientador exclusivamente.	La participación de familias, empresas u otros agentes es puntual.	Hay variedad de propuestas en las que se incluya participación de familias, empresas, profesor aliado de la orientación u otros agentes colaboradores.
2. Orientación a lo largo de las etapas	Las acciones de orientación se circunscriben a cursos en los que la toma de decisiones es imprescindible.	Las acciones de orientación se circunscriben a los cursos de ESO, Formación Profesional y Bachillerato principalmente.	La orientación profesional está presente desde la etapa infantil/primaria hasta Bachillerato o ciclos formativos de FP de forma coherente y unificada.
3. Experiencia profesional activa del alumnado	Se realizan acciones de manera puntual que ponen al alumno en contacto con experiencias profesionales.	Se anima a los alumnos a documentar y realizar actividades de orientación profesional más allá del centro pero no las organiza el centro.	Se posibilita información sobre las profesiones y el mundo laboral y se realizan actividades de orientación poniendo al alumno en contacto con experiencias profesionales de manera continua.
4. Propuesta equilibrada de actividades	Las actividades son principalmente evaluativas y explorativas.	Las actividades no están equilibradas aunque sí hay presencia de actividades de todas las etapas del desarrollo vocacional.	Las actividades propuestas son variadas y se centran en las diferentes etapas del proceso vocacional: autoconocimiento, exploración, planificación y acción.

NIVELES DE DESEMPEÑO			
INDICADORES	INICIAL	MEDIO	EXPERTO
5. Papel líder del Equipo Promotor	La orientación profesional descansa en manos del orientador exclusivamente.	El orientador cuenta con el apoyo puntual de los tutores o algún docente del centro.	Hay un equipo que lidera la orientación profesional, respaldado por el equipo directivo y además de los tutores se cuenta con la participación de profesores que incluyen actividades de orientación en sus asignaturas.
6. Documentación de los procedimientos	No hay un repositorio de documentos organizado que evidencie y recoja la planificación y las acciones de orientación académico-profesional.	El único documento que existe es el POAP pero no está accesible para todos ni se va retroalimentado con la acción.	Existe un conjunto de documentos que reflejan y evidencian de forma ordenada y sistemática la planificación y las acciones de orientación académico-profesional que se llevan a cabo en el centro.
7. Comunicación	La orientación académico-profesional es tarea del orientador que informa puntualmente.	Se valora la comunicación como algo importante pero solo de forma interna o externa y de manera aislada.	Se dispone de un protocolo de comunicación interna y externa que incluye bases de datos, acceso al plan y sus acciones, acciones de difusión de las actividades realizadas.
8. Sistematización	La orientación académico-profesional es un conjunto de actividades que se realizan en el centro pero que no responden a un plan de acción.	Hay un plan de acción recogido en un documento pero no está completo y en ocasiones no se conecta con la realidad de su puesta en marcha.	Todas las acciones de orientación académico-profesional responden a un plan de acción y están organizadas de una forma sistemática: documentada y comunicada.
9. Evaluación	No se contempla la evaluación de las acciones de orientación.	Se evalúan algunas acciones de manera aislada pero no existe una retroalimentación de mejora del plan.	Dentro del plan de acción de orientación académico-profesional se incluyen indicadores de evaluación, mecanismos y herramientas para evaluar y se retroalimenta el plan con los resultados obtenidos.



Para terminar, un elemento esencial para lograr una aceptación e implementación duradera de una «cultura evaluativa» en el centro consiste en comunicar pronto los resultados a todos los participantes de la evaluación. Esta regla no debe subestimarse. Especialmente en aquellos casos en que hay una evaluación pendiente, y no se han comunicado los resultados de la anterior, suele notarse una participación mucho menor. Las siguientes directrices son útiles a la hora de planificar una evaluación:

DIRECTRICES PARA UNA EVALUACIÓN PROFESIONAL

- Significatividad: ¿Estamos evaluando contenidos y áreas significativas?
- Adecuación: ¿Estamos aplicando procedimientos adecuados?
- Transparencia e implicación: ¿Son transparentes los procesos y están implicados los afectados?
- Eficacia: ¿Cómo podemos garantizar que la evaluación logre sus objetivos?
- Informe: ¿Cómo documentamos la evaluación?

(Fuente: Rolff, 2001: 109 y ss.)

5. Ejemplos de actividades prácticas por dimensiones

En el cuestionario de calidad del modelo de orientación detallado en el capítulo 2 de esta guía, se establecen diez dimensiones que resultan fundamentales para la gestión de la orientación basada en un marco de calidad. Las dos primeras dimensiones de este modelo de calidad tienen un carácter general y más de sistema, siendo las siguientes ocho de una dimensión más práctica. Por eso, para facilitar la integración de esta metodología, detallamos a continuación algunas actividades que sirven de ejemplo para progresar como centro en cada una de las siguientes dimensiones:

1. Participación de las familias
2. Información de perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral
3. Vinculación de las asignaturas curriculares con el ámbito profesional
4. Encuentros con profesionales y emprendedores
5. Experiencias en lugares de trabajo
6. Encuentros e información sobre futuros caminos profesionales y académicos
7. Adaptación a las necesidades diversas de los alumnos

5.1. Actividades para la promoción de la participación activa de las familias en la orientación

La familia es el principal contexto de desarrollo de las personas, y es por eso que son tan importantes las relaciones que se establecen entre cada uno de sus miembros y con otros entornos, como puede ser la familia extensa, la escuela o el entorno laboral. Lo que creen o lo que opinan los padres, a veces sin ser del todo conscientes, se refleja en lo que hacen con sus hijos y eso impacta en la forma de ser o comportarse de los niños, y por supuesto en sus decisiones en el terreno académico y profesional. Algunas preguntas a las que deberemos de dar respuesta son:

- ▶ ¿Qué piensan los padres de este alumno sobre las diferentes opciones académicas?
- ▶ ¿Qué creencias trasladan sobre el entorno laboral?
- ▶ ¿Cuáles pueden ser sus principales preocupaciones de cara al futuro de su hijo?
- ▶ ¿Qué miedos, qué inseguridades pueden tener?

Para un centro educativo es crítico que el sistema de orientación establezca actividades específicas donde las familias participen en acciones de orientación organizadas por el centro o el AMPA (charlas, talleres de padres, visitas). Muchas veces incluso el trabajo con familias desde el área de orientación facilita la implicación en actividades de orientación de las empresas, en las que trabajan esos profesionales.

La Fundación Bertelsmann ha realizado, junto con la Universidad de Comillas, la publicación *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres* que ofrece un material de lectura sumamente adecuado para las familias, y que, además, sirve de base para la realización de talleres con padres en los centros educativos. Está disponible en <www.orientaratuhijo.com>. A continuación, detallamos también una serie de actividades concretas que pueden organizarse para fortalecer nuestra propuesta de actividades que involucren a las familias en la orientación.

Algunas actividades prácticas que pueden realizarse para avanzar en esta dimensión son:

Tardes de familias y alumnos

Descripción

Los alumnos de una clase invitan a sus familiares a pasar una tarde juntos en el centro. Durante estos encuentros, los familiares y los hijos tratan juntos diversos temas de orientación profesional que los alumnos han trabajado previamente en clase. Algunos temas posibles son «las preferencias profesionales actuales de los alumnos» o «cómo eligieron los padres su profesión».

Objetivos

- Aumentar la capacidad de asesoramiento de los padres y hacerlos participar en la orientación profesional.
- Que los padres aprendan más sobre las cualidades y debilidades de sus hijos y puedan reflexionar de modo más preciso sobre qué Formación Profesional se adapta mejor a sus capacidades.
- Que los alumnos obtengan *feedback* sobre sus propias impresiones sobre sí mismos que les permita desarrollar una imagen más realista de sí mismos.

Participantes

- Los alumnos.
- Al menos un padre o una madre por alumno.
- Un profesor para preparar la tarde.

La siguiente estructura para una tarde de familiares y alumnos no es más que una sugerencia. El contenido puede adaptarse individualmente y planificarse y organizarse junto con los alumnos.

Preparación en el centro

- El profesor fija la fecha para la tarde en común.
- Los alumnos planifican, junto con el profesor, la estructura y la organización de la tarde.
- Los alumnos elaboran representaciones gráficas (por ejemplo, dibujos, gráficos...) sobre sus cualidades y dificultades o debilidades personales.
- Los alumnos recopilan preguntas que les interesan en relación a las profesiones de sus padres o al modo en el que se decidieron por ellas.

Los alumnos preparan una presentación común sobre sus preferencias profesionales actuales.

Ejecución en el centro educativo

- Los alumnos y el profesor saludan a los familiares.
- Los alumnos presentan a sus padres sus preferencias profesionales actuales en un pleno.
- En los grupos pequeños de familias y alumnos, cada alumno entrevista a sus padres sobre sus profesiones y el modo en que las eligieron.
- En el curso de la conversación con sus hijos, los padres intentan reconocer las cualidades y debilidades comunicadas de modo gráfico y hablan de ellas con sus hijos.
- Para finalizar, se lleva a cabo una breve reflexión sobre la tarde en el pleno.

Trabajo posterior en el centro

- Los alumnos reflexionan con el profesor sobre el transcurso de la tarde de familiares y alumnos.
- Los alumnos discuten con su profesor cómo fue la experiencia de hablar con sus padres y documentan los resultados.

Un día en el trabajo de mi familia

Descripción

Los alumnos pasarán una jornada laboral con un familiar, preferentemente, su padre o su madre. Durante ese día observarán en qué consiste su trabajo y realizarán una redacción sobre su experiencia. Esta redacción será presentada en tutoría. Esta actividad se coordina por el tutor, quien escribe previamente una circular a los padres para informarles de la actividad.

Objetivos

- Involucrar al tutor en la OP de los alumnos.
- Permitir a los alumnos explorar el mundo laboral.
- Involucrar a las familias y a las empresas en el proceso de orientación profesional.

Participantes

Tutor y orientador de secundaria.

Fases (Ejemplo)

Noviembre: Reunión con el tutor para diseñar la actividad.

Enero: Gestión del seguro escolar.

Enero: Envío de la circular a los padres.

Febrero: Búsqueda y adaptación de materiales (ficha «Un día en el trabajo de mi padre»).

Febrero: Relación alumno-profesional (padre, madre, tío...).

Febrero: Recogida de autorizaciones y plan B.

Marzo: Realización de la actividad con los alumnos.

Marzo: Evaluación con los alumnos.

Marzo: Evaluación con el tutor.

Recursos

- Ficha descriptiva
- Circular padres
- Seguro escolar

Condiciones Básicas

Involucración del tutor de 3.º de ESO, equipo directivo y familiares.

Evaluación

El proyecto ha sido un éxito si...

... el 80% de los alumnos participa en la actividad.

... la evaluación de los alumnos de esta actividad es de al menos 7 puntos.

... la evaluación de las familias de esta actividad es de al menos 7 puntos.

5.2. Actividades para el acceso a información de perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral

El centro educativo es un espacio privilegiado para que un joven pueda acceder a una primera información sobre el mundo del trabajo, por ello es necesario que desde el centro se facilite que todos los estudiantes y sus familias tengan acceso a información actualizada y de buena calidad sobre perfiles profesionales y tendencias del mercado laboral. A continuación, detallamos una serie de actividades concretas que pueden organizarse para facilitar a los jóvenes el acceso a esta información tan relevante.

Algunas actividades prácticas que pueden realizarse para avanzar en esta dimensión son:

Talleres y búsqueda de información por parte de los alumnos

Definición

La orientación profesional de los alumnos puede fomentarse de modo intensivo en el marco de una semana de talleres y búsqueda de información por parte de los estudiantes. A diferencia de la Jornada de Economía, en estas jornadas no se tratan temas económicos en las diversas asignaturas, sino que se llevan a cabo distintas acciones de orientación profesional en el curso, durante uno o varios días, que no se enmarcan en ninguna asignatura en concreto.

Posibles componentes

Talleres de competencias sociales, talleres de solicitudes, adquisición de información sobre profesiones y perfiles profesionales, planificación vital, talleres de comportamiento, preparación y trabajo posterior sobre prácticas, test de aptitud, protección laboral/seguridad laboral.

Objetivos

- Tratar de modo intensivo cuestiones de orientación profesional desde diversos puntos de vista.
- Reflexionar sobre uno mismo y sobre sus propias ideas sobre cuestiones profesionales.
- Mostrar diversas perspectivas en el proceso de elección vocacional.
- Ejercitar de modo práctico competencias importantes para el futuro profesional.

Participantes

- Alumnos.
- Profesores.
- Especialistas extraescolares, como pedagogos y sociólogos, psicólogos, etcétera.

Procedimiento

Los talleres y búsqueda de información por parte de los alumnos pueden llevarse a cabo dentro de un nivel educativo en concreto o independientemente de la promoción. La estructura puede variar, y debe planearse previamente al detalle. Los diversos componentes deben ordenarse de tal modo que se apoyen adecuadamente los unos sobre los otros, permitiendo de este modo un aumento continuo de los conocimientos. Pueden emplearse diversas formas de aprendizaje, como, por ejemplo, las búsquedas individuales de información o el trabajo en grupo.

Los talleres pueden ser llevados a cabo tanto por el profesorado como por especialistas externos. Es muy conveniente implicar a expertos tales como familiares de alumnos, representantes de empresas o escuelas superiores, técnicos de la Oficina de Empleo, etcétera.

Taller práctico de búsqueda de empleo

Definición

En los talleres de búsqueda de empleo se practican y mejoran la redacción de documentos de solicitud y la conducta durante las entrevistas de trabajo. En el proceso, los alumnos aprenden cómo dar buena impresión, tanto con sus documentos como durante la entrevista.

Algunas instituciones ofrecen talleres de solicitud de empleo, como las oficinas de empleo, los servicios de empleo de determinados ayuntamientos, los servicios de juventud y otras entidades como los sindicatos y algunas asociaciones. Con frecuencia, también los centros educativos los organizan por sí mismos. A modo de ayuda, puede resultar útil invitar a expertos en diferentes temas, como, por ejemplo, responsables de recursos humanos de empresas, formadores o técnicos de la Oficina de Empleo o del Servicio Local de Empleo.

Objetivos

- Fomentar la seguridad del alumno en sí mismo.
- Que el alumno conozca sus propias competencias e intereses.
- Que el alumno domine reglas importantes para situaciones de solicitud de empleo.
- Fomentar competencias sociales del alumno.
- Preparar al alumno para la vida activa.
- Fomentar la autonomía de los alumnos en el proceso de solicitud de empleo.
- Aumentar las probabilidades de éxito en las solicitudes.

Posibles contenidos de un taller de solicitud de empleo

1. Selección de la profesión

- Análisis de cualidades/establecimiento de objetivos: ¿Qué sé hacer? ¿Qué quiero? ¿Qué opciones profesionales existen? Los alumnos reflexionan sobre la profesión que quieren aprender y sobre los intereses y capacidades de que disponen.
- Los alumnos aprenden diversas opciones para obtener información. ¿Dónde y cómo puedo informarme sobre la oferta de Formación Profesional? Por ejemplo, dentro del taller de solicitud de empleo se informa sobre mercados de trabajo «abiertos» y «ocultos». Los mercados de trabajo «abiertos» comprenden las ofertas de trabajo en periódicos, bolsas de empleo, etc.; los mercados de trabajo «ocultos» incluyen las plazas que no se publican en ningún sitio. Sobre dichas plazas puede uno informarse mediante contactos, consultas directas y respuestas a solicitudes por iniciativa propia.

2. Solicitud por escrito

- El escrito de solicitud: El escrito de solicitud es un documento con personalidad propia. Tiene como objetivo despertar el interés del destinatario. Por tanto, este escrito debe ser breve, informativo, estar correctamente formulado y lo más adaptado posible a la plaza ofertada. En el taller se tratan temas como la búsqueda de empleadores potenciales por internet, con el objetivo de poder dirigir la solicitud individualmente a la empresa en cuestión y adaptarla específicamente a la oferta.
- Currículum con fotografía: El objetivo del currículum es transmitir rápidamente una impresión completa de la experiencia escolar y profesional actual.
- Anexo: Copias de certificados, certificaciones sobre actividades extraescolares, etcétera.

3. Simulaciones/procedimiento de análisis

Los juegos de rol permiten realizar ejercicios de simulación, tales como actividades de presentación, discusiones en grupo y resolución de conflictos.

También pueden practicarse las primeras tomas de contacto por teléfono mediante simulaciones, así como realizarse test de aptitudes, de preferencias vocacionales, de rendimiento y de rasgos de personalidad.

4. Entrevista de trabajo

Las entrevistas de trabajo también pueden practicarse mediante juegos de rol. Para mayor eficacia didáctica es útil grabar en vídeo estos ejercicios, analizarlos en grupo a continuación y dar *feedback* a los implicados sobre su comportamiento.

Elementos importantes

- Estructura de una entrevista de trabajo.
- Presencia (vestimenta, lenguaje corporal, etc.) y comportamiento durante la entrevista.
- Posibles preguntas que se formulan durante la entrevista.
- Cómo reaccionar ante preguntas personales e «incómodas».
- Posibles preguntas del solicitante acerca del puesto ofertado o si se trata de la selección para entrar en un curso de formación, de la plaza del curso.
- Cualidades y puntos débiles técnicos y personales del solicitante.

Otros temas para talleres de solicitud de empleo pueden ser: cómo asumir el rechazo, ejercicios de relajación, solicitudes online, etcétera.

Enlaces

- Infojobs: ofrece información y consejos para preparar una entrevista de trabajo con éxito, posibles respuestas, lenguaje corporal, etc.: <<https://orientacion-laboral.infojobs.net/la-entrevista-trabajo>>.
- Manpower: ofrece información sobre las 25 preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo, así como las respuestas más adecuadas: <www.manpower.com.pe>. Otros temas para talleres de solicitud de empleo pueden ser: cómo asumir el rechazo, ejercicios de relajación, solicitudes online, etcétera.

Jornada de proyectos (IES Clara del Rey, Madrid)

Descripción

Esta experiencia del Instituto Clara del Rey de Madrid supone una experiencia transversal de orientación. Se han organizado una serie de Jornadas de Orientación y Empleo en el propio centro educativo. A la hora de establecer su contenido, se ha partido de los contenidos que se imparten en los módulos de Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE), presentes en todos los CF de Formación Profesional, conforme al Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional.

En estos módulos se imparten contenidos relativos a las fuentes de búsqueda de empleo y el proceso de selección de personal (El currículum vitae, la carta de presentación, test, dinámicas de grupo, la entrevista de selección –se han simulado entrevistas de trabajo en clase); cómo encontrar trabajo en Europa; la carrera profesional y las opciones académico profesionales (incluido el trabajo por cuenta propia: se trabaja el espíritu emprendedor y se elabora un proyecto de empresa en equipo).

Participantes

- Profesorado.
- Alumnado de ciclos formativos.
- Exalumnos.

Objetivos

1. Ayudar a los alumnos en su proceso de inserción laboral.
2. Dar a conocer a nuestros alumnos el mercado laboral actual y las salidas profesionales, por cuenta ajena y por cuenta propia.
3. Descubrir las demandas actuales del mercado de trabajo.
4. Facilitar la búsqueda de empleo a través de internet y las redes sociales.
5. Dar a conocer a los alumnos las funciones del Departamento de Orientación y Bolsa de Empleo del IES Clara del Rey.
6. Explicar el funcionamiento de la aplicación informática que gestiona la Bolsa de Empleo del instituto.
7. Fomentar el espíritu emprendedor.
8. Aprender de los testimonios y experiencia de los demás.
9. Presentar el programa Erasmus para alumnos de FP.

A lo largo de las tres Jornadas de Orientación y Empleo, se ha profundizado en estos contenidos a través de las siguientes actividades:

- Talleres en los que han participado antiguos alumnos del centro, presentando su experiencia profesional. Participaron exalumnos que trabajan por cuenta ajena y exalumnos que han montado su propia empresa.
- Ponencias de alumnos del centro acerca de su experiencia académica y laboral.
- Charlas de personas que trabajan en Recursos Humanos y se dedican al *coaching*.
- Ponencias de profesores de FOL y del encargado del programa Erasmus en el centro.
- Charlas de empresas en las que nuestros alumnos realizan la Formación en Centros de Trabajo y de empresas que han contratado alumnos del IES Clara del Rey.

Enlaces

Enlace a la aplicación informática, por la que se gestiona la Bolsa de Empleo en el IES Clara del Rey, es: <www.ies.claradelrey.madrid.educa.madrid.org>.

5.3. Vinculación de asignaturas curriculares con el ámbito profesional

Como venimos explicando, cualquier profesor puede vincular los contenidos de su asignatura con el ámbito profesional. La pregunta «¿Dónde y cómo se utilizan en un entorno profesional los conocimientos que quiero impartir a los alumnos?» es el primer punto de partida para que el aprendizaje sea más significativo. Esto no solo tendrá beneficios para la orientación, sino que ayudará a los alumnos a la hora de integrarse como jóvenes adultos en la sociedad.

La profesión y el trabajo que realicen no solo supondrá un modo de subsistencia, sino que también podrá ser fuente de autorrealización personal.

Por este motivo, debemos hacernos la pregunta: ¿Puedo ayudar a mis alumnos a mejorar su competencia académica y contribuir a madurar sus elecciones vocacionales mientras aprenden mi asignatura?

Un profesor-orientador es aquel que realiza actividades de orientación profesional integradas dentro de sus asignaturas. El profesor-orientador puede plantear actividades de orientación a través de actividades puntuales y de forma transversal a los contenidos, pero también, como hemos visto, puede hacerlo de una manera infusiva.

Se trata de que ambos contenidos, los de la asignatura y los de la orientación, queden perfectamente vinculados el uno con el otro.

Por otro lado, los centros y, en particular, los profesores de asignatura tienen un rol fundamental a la hora de fomentar el desarrollo de las competencias en áreas STEAM (Ciencias, Tecnologías, Ingenierías, Artes y Matemáticas) reforzando su presencia en las aulas y destacando su importancia en una amplia gama de trayectorias profesionales. Para ello es necesario identificar posibles colaboraciones con empresas e instituciones del sector tecnológico-científico que desarrollan interesantes programas de fomento de estas vocaciones.

Las grandes empresas del sector tecnológico y sus fundaciones han desarrollado programas específicos para trabajar con los centros educativos, tanto dentro como fuera del aula, en el fomento de estas vocaciones debido a la necesidad que tienen las compañías de incorporar estos perfiles tecnológicos y la ausencia de suficientes profesionales para cubrir esta alta demanda.

Desde las instituciones públicas, conscientes de las oportunidades laborales que se abren en estos sectores, hay cada vez más apoyo al fomento de las profesiones científico-tecnológicas y especialmente para favorecer la incorporación de mujeres a estas carreras. Para avanzar en este importante reto, desde la Comisión Europea se puso en marcha en 2016 el programa Eskills for Jobs: <<http://eskills4jobs.ec.europa.eu/>>.

Algunas actividades prácticas y recursos que pueden utilizarse para avanzar en esta dimensión son:

«Desafío STEM» – actividad dentro del programa STEMbyme de Fundación Telefónica

Definición

Es un concurso orientado a desarrollar las competencias STEM a través del desarrollo de proyectos de programación y robótica. La competición consiste en que profesores y estudiantes (de entre 14 y 18 años) formen un equipo para el desarrollo de un proyecto tecnológico innovador, dentro de una de las siguientes temáticas: Internet de las cosas, Industria local, E-Health, Educación digital, Ciberseguridad u otros proyectos tecnológicos. «Desafío STEM» valora positivamente el trabajo interdisciplinar, por lo que la competición está abierta a la colaboración de varios docentes por proyecto al igual que la participación del ámbito no reglado de la educación.

Objetivo

«Desafío STEM» promueve el aprendizaje basado en proyectos y acerca la tecnología al estudiante, a través del docente, para que sea el protagonista de su propio proceso formativo. Para ello, introduce en las aulas la robótica y la programación; acompaña a los docentes en el desarrollo de sus nuevas competencias y roles, e impulsa la integración de las competencias STEM como eje transversal para todas las disciplinas y materias.

Procedimiento

La competición se realiza de forma online, por lo que los entregables para participar se presentarán en una plataforma digital. Así las diferentes actividades de un equipo docente-estudiante se pueden desarrollar tanto dentro como fuera del aula. Existen tres categorías para la participación de estudiantes en las diferentes etapas escolares:

- Junior (3.º de ESO)
- High (4.º de ESO)
- Advance (Bachillerato o equivalentes)

El proyecto está estructurado en tres diferentes fases:

FASE 1: DATE A CONOCER

La primera fase consiste en identificar un problema y proponer una solución tecnológica al mismo. Los entregables de esta fase son: logotipo del equipo y descripción del proyecto.

FASE 2: INVESTIGA Y DESARROLLA

La segunda fase corresponde al trabajo de investigación, planificación del proyecto y la superación de obstáculos. Los entregables de esta fase son: entre 2-10 imágenes del proceso de investigación y documento con la investigación completa.

FASE 3: PRESENTA TU SOLUCIÓN

En la tercera fase se presenta el resultado del prototipo funcional. Los entregables de esta fase son: vídeo final del proyecto (duración mínima de tres minutos), descripción breve de la solución, código fuente y demás documentos de creación del prototipo.

Enlace

<www.stembyme.com/>

«Teachers TryScience» de IBM

Definición

Teachers TryScience es un portal de colaboración desarrollado por IBM que permite poner en contacto a profesores de Ciencias de todo el mundo para que compartan conocimientos y aprovechen recursos educativos de las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. En él se pueden encontrar diferentes unidades didácticas junto con los recursos y estrategias educativas correspondientes, y ofrece a los profesores diferentes herramientas de colaboración para debatir y mejorar su práctica docente.

También incluye la herramienta KidsTryScience con numerosas propuestas de experimentos para realizar en casa o en el colegio, detallando el material necesario para llevar a cabo cada uno de ellos.

Objetivo

Teachers TryScience fue desarrollado para llevar a la escuela las mejores prácticas de la enseñanza basada en el diseño. El aprendizaje basado en el diseño le proporciona la flexibilidad para facilitar y permitir a los alumnos sintetizar las capacidades de una serie de disciplinas e integrarlas en actividades de aprendizaje. Por ejemplo, para resolver un problema de las ciencias medioambientales, los alumnos podrían necesitar emplear conceptos y capacidades de física, química y de las ciencias de la tierra. El aprendizaje basado en el diseño va un paso más allá en el desafío de los alumnos para crear soluciones a través de sus conocimientos en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Al examinar cómo está correlacionada cada una de las unidades didácticas de Teachers TryScience con los estándares o el currículo, piense acerca de la noción de integración STEM y cómo este enfoque interdisciplinario para el aprendizaje puede beneficiar al pensamiento creativo y crítico y las capacidades de resolución de problemas de los alumnos.

Una unidad didáctica integrada de STEM:

- estimulará el pensamiento crítico;
- aplicará las capacidades de investigación;
- aplicará soluciones matemáticas y tecnológicas en los problemas de ingeniería;
- podrá aplicar conceptos científicos de más de una disciplina científica;
- reconocerá que podría ser válido más de un enfoque para la resolución de problemas;
- podrá requerir mediciones alternativas de evaluación;
- reconocerá que diferentes alumnos enfocan un problema o un tema desde puntos de entrada distintos;
- reconocerá que unos conocimientos previos pueden determinar el enfoque que sigue el alumno para el problema, y
- que, a veces, una pregunta de la investigación simplemente genera muchas más preguntas.

Procedimiento

Teachers TryScience es un sitio web para profesores que proporciona unidades didácticas gratuitas y atractivas, junto con los recursos y las estrategias docentes, que se han diseñado para encender la llama del interés de los alumnos para la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Es más, el sitio presenta herramientas de colaboración para permitir a los profesores debatir y compartir prácticas docentes eficaces.

(«Teachers TryScience» de IBM, continuación)

Desde 2014, IBM-España promueve, en colaboración con la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid, un programa de formación para profesores de Tecnología. En este programa también colabora la Asociación Creática, que da soporte metodológico. Mediante este programa, IBM ofrece la oportunidad de facilitar a los profesores el acceso a la tecnología. Para hacer frente a estos retos se ha buscado la colaboración con todos los agentes del sistema educativo. Los profesores son expertos en educación, pero necesitan soporte y experiencia profesional en el ámbito de las últimas actualizaciones de la tecnología, para que se sientan cómodos y que puedan motivar a sus alumnos.

Además de sus instalaciones y la plataforma web, IBM aporta a este programa ordenadores para cada profesor, un kit de robótica y la presencia de voluntarios de distintos departamentos.

Enlace

<www.teacherstryscience.org/es>

Jornada de Economía

Definición

Una Jornada de Economía es un día al año en el que en todas las asignaturas o grupos de asignaturas del centro se tratan temas económicos. De este modo se integra el tema económico en el temario actual de las asignaturas. Los resultados del aprendizaje se exponen o presentan en un lugar central del centro (por ejemplo, en su sala de actos o en un vestíbulo).

Objetivo

- Obtener conocimientos económicos de varios ámbitos y analizar temas económicos desde diversos puntos de vista.
- Reconocer la universalidad y la importancia del tema.
- Lograr mayores progresos educativos mediante el tratamiento intensivo del tema y la comunicación con diversas personas.
- Incluir al mayor número posible de personas implicadas en la vida escolar.
- Anclar el tema económico en la conciencia escolar.

Participantes

Todas las clases y todos los profesores.

Procedimiento

Ofrece un gran potencial de motivación para todos los participantes el hecho de que, durante la Jornada de Economía, la totalidad del centro trabaje sobre el mismo tema al mismo tiempo, y los resultados del trabajo se «publiquen» al final del día.

Para que la Jornada de Economía sea un éxito, es importante que el equipo de coordinación de orientación profesional la promueva previamente y que logre convencer al claustro de su efectividad.

Durante o después de la elaboración de los temas deberán documentarse y visualizarse los resultados didácticos, ya sea en forma de collages, periódicos murales o presentaciones de Power-Point, de modo que puedan exponerse al final del día en un lugar principal del centro. Para ello puede recurrirse a diferentes formas de trabajo, como el trabajo en grupo o la búsqueda individual de información.

Finalmente, los resultados didácticos expuestos pueden ser contemplados por todos los alumnos y profesores al final del día y en los recreos de los siguientes días. Si la primera Jornada de Economía resulta un éxito, es recomendable establecerla como un acto fijo del centro. Para conseguirlo, vale la pena obtener *feedback* de todos los implicados y acordar la fecha de la siguiente Jornada de Economía en el claustro al cabo de poco tiempo y anunciarla.

Ejemplos de temas económicos en las asignaturas

- Lengua: Influencia de la industrialización en la literatura; estructura y formulación de contratos, etcétera.
- Inglés/francés: La organización del sistema productivo en el Reino Unido/Francia. Sectores profesionales y económicos emergentes en el Reino Unido/en Francia.
- Matemáticas: Cálculo de intereses, cálculo de costes y beneficios.
- Ciencias sociales: Formas de organización empresarial; competencias básicas del empresario, organizaciones de trabajadores, derechos y deberes laborales.
- Biología: Influencia de la pesca en el ecosistema del mar Mediterráneo o el océano Atlántico.
- Historia: Profesiones y actividades de ayer y hoy; las personas emprendedoras ayer, hoy y mañana.
- Música: Uso y efecto de la música en la publicidad. Las profesiones de la música.

Bibliografía avanzada y enlaces

- Programa «Valores de futuro» de BBVA: Es un programa de educación financiera que funciona desde el año 2009 y ofrece diferentes propuestas y actividades educativas para que los alumnos de Primaria y 1.º a 3.º de ESO aprendan y practiquen valores asociados al buen uso del dinero, como la solidaridad, la responsabilidad, el esfuerzo y el ahorro, entre otros. Más de 5.000 escuelas de toda España lo utilizan: <www.valoresdefuturo.com/>.
- Programa «Finanzas para todos» es un programa desarrollado por la CNMV y el Banco de España que ofrece información y recursos para jóvenes y profesores que serán de ayuda para aprender conceptos de economía básica: <www.finanzasparatodos.es/>.
- Página de la red española de educación financiera: <www.rededuccionfinanciera.es>.
- Plan de fomento de la cultura emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía. Junta de Andalucía: <www.juntadeandalucia.es/averroes>.

Atelier vocacional (Colegio Cardenal Spínola, Madrid)

Descripción

Esta actividad se planifica como resultado de un proceso de orientación previo. El alumno, tras un trabajo de autoconocimiento, donde se ha planteado sus debilidades y fortalezas, trata de plasmar de forma artística las características que le definen y su decisión vocacional, creando una figura con el material que elija (plastilina, arcilla, papel, cartón...). Además todos los elementos que aparecen en la figura tienen un significado; por ejemplo, en el atelier se utiliza plastilina roja para representar la fuerza del carácter, tiene forma redonda porque quiere ser un deportista, etc. Una vez terminado el atelier, se presenta a los compañeros en inglés o español.

Esta actividad puede evaluarse en tecnología (o plástica) y en lengua castellana (o inglés).

Objetivos

- Reflexionar sobre las cualidades personales.
- Potenciar la creatividad.
- Fomentar la toma de decisiones mediante la elección de materiales y composición.
- Poner en práctica las habilidades comunicativas.

Equipo

Tutor, profesora de plástica o tecnología y de lengua o inglés.

Fases (Ejemplo)

1. Informar a los tutores para que difundan la actividad.
2. Explicación de la actividad a los alumnos y exposición de los materiales.
3. Realización de los ateliers.
4. Presentación de los ateliers y evaluación por parte de los profesores.

Recursos

- Ficha descriptiva
- Materiales plásticos

Condiciones básicas

Colaboración con el profesorado implicado.

Evaluación

El proyecto ha sido un éxito si la evaluación de los alumnos de esta actividad es de al menos 7 puntos (*ejemplo*).

Impacto medioambiental (Institución Profesional Salesiana, Carabanchel)

Descripción

En la asignatura de Biología, trabajando el tema de impacto medioambiental en clase, se plantea a los alumnos un trabajo en grupo donde investiguen los distintos perfiles profesionales que intervienen en la evaluación medioambiental y sus diversas funciones.

Además, se les pide que se imaginen a sí mismos en alguno de esos perfiles, para ver si les gustaría trabajar en ello en su futuro próximo.

Una vez realizado el trabajo los alumnos harán una presentación en público del contenido.

Tras finalizar las presentaciones se dedicará una sesión más a conocer cuáles son los perfiles profesionales de los estudios de Biología.

Objetivos

- Conocer los perfiles profesionales que intervienen en la evaluación del impacto medioambiental.
- Reflexionar sobre los diferentes perfiles profesionales y las posibles preferencias personales.
- Conocer los variados perfiles profesionales de los estudios de Biología.

Equipo

Tutora, profesora de biología y orientadora.

Fases (Ejemplo)

1. Presentar el tema «El Impacto Medioambiental».
2. Exploración de las diferentes profesiones que intervienen en este impacto y sus funciones.
3. Imaginarse en alguna de estas profesionales y analizar la vivencia.
4. Presentar el trabajo realizado y sus conclusiones.
5. Conocer los perfiles profesionales de los estudios de Biología.

Recursos

- Ficha descriptiva
- Ficha con los distintos perfiles profesionales

Condiciones básicas

Colaboración con el Departamento de Orientación.

Evaluación

El proyecto ha sido un éxito si...

... la evaluación de los alumnos de esta actividad es de al menos 7 puntos.

Prácticas en empresas para profesores

Definición

Las prácticas en empresas para profesores permiten al profesorado conocer el mundo laboral o productivo de primera mano. De este modo, obtienen información sobre los procesos de trabajo y estructuras sociales de las empresas, así como sobre los ámbitos de actividades de los trabajadores. Esto permite a los profesores vincular mejor el aprendizaje curricular con el ámbito profesional. Las prácticas en empresas para profesores no suelen llevarse a cabo seguidas, sino en diversos periodos, dependiendo de lo que permita el tiempo disponible.

Objetivos

Los profesores deben:

- Obtener una visión realista del mundo laboral, de los procesos de trabajo y de los principios económicos.
- Informarse sobre las diversas opciones de elección vocacional que ofrece la región.
- Reunir experiencias personales con clientes, productos, personal, etcétera (deber de diligencia, protección laboral, capacidad de trabajo en equipo, etcétera).
- Obtener competencias transversales y transmitirlos a los alumnos: capacidad de trabajo en equipo, capacidad crítica, etcétera.
- Conocer requisitos y competencias laborales (por ejemplo, en áreas STEAM) y comunicarlos en clase.
- Recopilar información técnica para la clase (por ejemplo, para la clase de economía o de sociología).

Participantes

- Profesores
- Empresas

Preparación

- Condición previa: Buenos contactos del centro con empresas de la zona o de la Comunidad Autónoma.
- Es conveniente fundar un grupo de trabajo que coordine y planifique las prácticas en empresas para profesores. Posibles miembros del grupo de trabajo:
 - > Inspección escolar.
 - > Asociaciones y cámaras de comercio e industria.
 - > Asociaciones patronales.
 - > Responsables de formación de empresas-
 - > Orientadores o técnicos de las oficinas de empleo de la zona.
- Realizar labores de relaciones públicas para animar a las empresas a ofrecer prácticas para profesores.
- Conversación con la dirección de la empresa.
- Ronda por la empresa para aclarar las posibilidades de ocupación que ofrece.

(Prácticas en empresas para profesores, continuación)

Posible estructura

En principio, similar a la de las prácticas en empresas para alumnos.

Trabajo posterior

- Reflexionar sobre las experiencias y elaborarlas para su uso en las propias clases.
- Intercambiar información con otros profesores practicantes e integrar en común las impresiones en la clase.
- Intercambiar impresiones con representantes de empresas.

La Legislación educativa general española contempla la realización de actividades de formación permanente del profesorado y en particular de estancias de formación en empresas del profesorado de Formación Profesional (artículos 102.1 y 103.2 de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación). Cada Comunidad Autónoma regula dicha actividad en su territorio.

Por ejemplo:

- En Madrid:
<<http://crif.acacias.educa.madrid.org>>.
- En Cataluña:
<<http://xtec.gencat.cat>>.
- En Andalucía:
<www.juntadeandalucia.es/educacion/portalseneca>.

Programas de cooperación educativa

Definición

Programas de cooperación prolongados entre centros educativos y empresas facilitando un mejor vínculo entre el aprendizaje curricular con el ámbito profesional. La colaboración puede efectuarse en diversas áreas.

Objetivos/beneficios para los centros educativos

- Los alumnos se familiarizan pronto con la realidad del mundo laboral y las posibles plazas de Formación Profesional y las empresas que ofrece la Comunidad Autónoma.
- Los alumnos obtienen información por parte de expertos sobre determinadas áreas profesionales y sobre las competencias necesarias.
- Los alumnos se enteran de qué requisitos concretos se exigen para trabajar en determinados puestos y aquellos que se exigen a los alumnos de Formación Profesional.
- Las clases pueden organizarse de modo gráfico y realista.
- Las competencias necesarias (por ejemplo, Science Technology Engineering Arts Mathematics –STEAM) para las diversas áreas profesionales y para la vida laboral en general se fomentan de modo selectivo durante las clases gracias a la colaboración con expertos del mundo laboral o productivo.
- La colaboración con empresas ofrece a los centros de enseñanza la posibilidad de dar una imagen positiva a la sociedad.

(Programas de cooperación educativa, continuación)

Objetivos/beneficios para las empresas

- Las empresas conocen pronto a los solicitantes potenciales de sus programas de Formación Profesional.
- Las empresas tienen la posibilidad de comunicar directamente a los alumnos los requisitos que exigen a sus aprendices de Formación Profesional.
- Las empresas pueden contribuir a que las competencias necesarias para el mundo laboral se potencien de modo selectivo en los centros de enseñanza, para lograr una mayor adecuación entre los perfiles de requisitos del mercado laboral y los perfiles de competencias de los alumnos.
- La colaboración con centros de enseñanza ofrece a las empresas la posibilidad de dar una imagen positiva a la sociedad.

Ejemplos de posibles contenidos de cooperación

- Ponencias de representantes de empresas en el centro educativo sobre diversos temas (información sobre áreas profesionales, requisitos para alumnos de Formación Profesional, etc.).
- Actos comunes tales como talleres (por ejemplo, talleres de solicitud de empleo con juegos de rol, ejercicios de simulación, etcétera).
- Prácticas en empresa y exploraciones de empresas para alumnos.
- Prácticas en empresa para profesores.
- Colaboración/intercambio de experiencias entre profesores y representantes de empresas para mejorar la transición de los alumnos del centro educativo a la Formación Profesional.
- Diseño común de clases de orientación profesional realistas, proyectos escolares de orientación económica, juegos de simulación, etcétera.
- Inclusión de expertos del mundo laboral o productivo en la clase.
- Apoyo individual a los alumnos (por ejemplo, mediante apadrinamientos de alumnos por parte de alumnos de Formación Profesional u otros representantes de empresas).

Participantes

- Centros educativos y alumnos.
- Empresas (en su mayor parte, de la misma comunidad).

Acuerdo de cooperación

En el marco de los acuerdos de cooperación, dos colaboradores (por ejemplo, el centro educativo y una empresa de la zona) registran sus acuerdos de colaboración por escrito.

De este modo, los acuerdos se vuelven vinculantes, aunque no sean constitutivos de derechos.

El periodo de validez del contrato puede ser decidido libremente por ambos colaboradores.

Lo más conveniente es establecer cooperaciones a largo plazo. De este modo se pueden planificar medidas para determinados cursos que se lleven a cabo cada año escolar por parte de los nuevos alumnos de esos mismos cursos.

Por ejemplo, puede acordarse que cada año acuda un trabajador del departamento de recursos humanos de una empresa a la clase de lengua de cuarto curso para dar consejos acerca de la presentación de solicitudes, o que se lleve a cabo una visita sobre el tema de la protección medioambiental en el ámbito empresarial con cada grupo de Bachillerato en el marco de la asignatura de química.

Los acuerdos de cooperación sistematizan la colaboración y la comunicación entre los colaboradores, así como las actividades de orientación profesional realizadas en común. Mediante una distribución concreta de las responsabilidades a determinadas personas se logra un carácter vinculante, y se simplifica la planificación y ejecución de actividades. Los acuerdos de cooperación pueden dar lugar a nuevas ideas de cooperación y proyectos.

5.4. Encuentros con profesionales y emprendedores

Cada estudiante debería tener múltiples oportunidades para aprender de profesionales y emprendedores sobre el mundo laboral, el empleo y las competencias y habilidades que son más valoradas en los diferentes lugares de trabajo. Las experiencias significativas con profesionales abarcan un gran número de actividades que pueden darse con empresarios y empleados (ambas dentro y fuera del centro educativo), pero no incluyen experiencias directas en la empresa (abordadas de manera específica en un punto posterior de este capítulo). Estas actividades pueden abarcar visitas y/o charlas de profesionales, *coaching* y *mentoring*, ferias o jornadas de proyectos o empleo, iniciativas empresariales o cualquier otra actividad relacionada con el mundo laboral y la orientación profesional.

Algunas actividades prácticas y recursos que pueden utilizarse para avanzar en esta dimensión son:

Padrinos de elección vocacional

Definición

Se trata de una mentoría que aporta procesos de orientación entre iguales y también de acompañamiento, especialmente para alumnos con dificultades o situaciones de vulnerabilidad. La orientación en el mercado laboral, la valoración de las propias cualidades y carencias, la elección de un programa de Formación Profesional y la planificación y ejecución de los pasos necesarios para transitar con éxito de la escuela a la vida activa suponen un gran reto para los jóvenes. Los padrinos de elección vocacional pueden apoyar a los jóvenes en este sentido. Les explican sus propias experiencias sobre el mercado laboral y les ofrecen, por ejemplo, soporte para la realización de solicitudes, ayuda durante la redacción de los documentos correspondientes, discusiones sobre preferencias profesionales e ideas sobre las profesiones, etcétera.

Objetivos

- Asistir a los alumnos durante su acceso a la vida profesional.
- Responder a las preguntas de los alumnos.
- Ayudar en cuestiones de orientación profesional.
- Ayudar a redactar solicitudes y a buscar plazas de formación profesional.
- Motivar a los alumnos, darles ánimos y fomentar sus cualidades.

Grupo objetivo

- Sobre todo inmigrantes jóvenes y jóvenes de entornos sociales desfavorecidos.
- Jóvenes sin graduado de educación secundaria.
- Jóvenes con problemas de aprendizaje.
- Jóvenes con poco apoyo por parte de sus familiares.
- Jóvenes con problemas lingüísticos.

Preparación

- Siempre que sea posible, los propios alumnos deberán ponerse en contacto con un padrino o una madrina de elección vocacional (por ejemplo, preguntando en centros juveniles u oficinas de juventud). Sin embargo, suele ser necesaria la asistencia del profesorado.

(Padrinos de elección vocacional, continuación)

- Tras una primera entrevista entre padrinos de elección vocacional y jóvenes, deciden si colaborar o no. Es importante asegurarse de que los jóvenes estén dispuestos a aceptar ayuda.
- Trabajo con los jóvenes: Los padrinos de elección vocacional:
 - > informan sobre posibles áreas profesionales;
 - > discuten con el joven sus cualidades y carencias, así como sus preferencias profesionales y sus expectativas respecto a la profesión;
 - > esbozan o corrigen con el joven los documentos de solicitud;
 - > buscan juntos ofertas de plazas en los periódicos;
 - > se ponen en contacto con las empresas;
 - > preparan junto con los jóvenes entrevistas de trabajo y pruebas de admisión, y
 - > apoyan a los jóvenes durante su primer año de formación.

Enlaces

- Proyecto Coach: Es una iniciativa de voluntariado corporativo desarrollada por la Fundación Exit que pretende mejorar la empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social a través del *coaching* y del *mentoring*: <www.fundacionexit.org/proyecto-coach/>.
- Proyecto LanAdli: Es un programa de la Fundación Novia Salcedo en el que se organizan estancias de jóvenes en empresas a través de voluntarios de esas compañías que comparten una jornada laboral con un alumno, ayudándoles en la elección de sus estudios: <www.noviasalcedo.es/empresas/lanaldi-comparte-una-jornada-con-un-alumno/>.

La empresa de alumnos

Definición

En las empresas de alumnos, estos producen productos o prestan servicios. Las actividades de las empresas de alumnos reproducen los procesos de las empresas reales de modo simplificado. Entre estas actividades se incluyen, por ejemplo, la selección de personal, el marketing y la contabilidad. Las empresas de alumnos no son empresas de verdad. Se trata de proyectos escolares que forman parte íntegra del trabajo escolar con alumnos. Pueden organizarse y estructurarse con muchos niveles distintos de complejidad.

En ellas, los alumnos tienen la posibilidad de participar en la fundación, la organización y la dirección de una empresa «real» y llevarlas a cabo por sí mismos, para reunir experiencias y desarrollar capacidades importantes para la posterior vida laboral.

Las empresas de alumnos permiten desarrollar de modo especial el pensamiento y el comportamiento emprendedor de los alumnos. De este modo se fomenta también el trabajo autónomo como un posible objetivo de la orientación profesional.

En el proceso, se familiarizan con los procedimientos, modos de trabajo y diversos ámbitos de actividades de las empresas de un modo completamente práctico. El trabajo en la empresa de alumnos puede llevarse a cabo tanto dentro como fuera de clase. Es importante que esté relacionado con los temas del curso.

Objetivos

- Simular al completo la fundación y dirección de una empresa.
- Ejercitar el pensamiento y el comportamiento emprendedores y autónomos en un marco protegido.
- Desarrollar las competencias básicas (independencia, responsabilidad, capacidad de colaboración, etcétera).

(La empresa de alumnos, continuación)

- Poner a prueba las competencias y preferencias propias en cuanto a actividades (por ejemplo, en la administración, el departamento de recursos humanos o de producción).
- Adquirir capacidades y aptitudes para la vida laboral.
- Adquirir conocimientos económicos.
- Con una empresa de alumnos es posible integrar numerosos contenidos didácticos en un plan coherente y realista y transmitirlos de modo práctico y palpable.
- Los alumnos aprenden, por ejemplo:
 - en qué consisten los contratos (redactando por sí mismos contratos de trabajo);
 - cómo se establecen los precios (estableciendo por sí mismos el precio de sus productos), y
 - de qué estructuras organizativas dispone una empresa (determinando por sí mismos el personal y la asignación de tareas en su propia empresa).

Estos contenidos didácticos pueden adquirirse mediante métodos de aprendizaje variados. Los alumnos trabajan de modo independiente y se organizan por sí mismos. Por ejemplo, se reparten ellos mismos el trabajo y llevan a cabo por sí mismos negociaciones de contratos con trabajadores del alumnado y proveedores.

Participantes

- Alumnos de séptimo a duodécimo curso en Alemania (equivalente a primero de ESO a Bachillerato).
- Un profesor con función de asesoramiento y asistencia (los verdaderos participantes son los alumnos).
- Si es posible, empresas (se recomienda su cooperación).

Vista general de pasos necesarios para fundar una empresa de alumnos

1. Se reúne un pequeño grupo de alumnos interesados y un profesor como responsable principal.
2. Se reúnen ideas de negocio y se selecciona una de ellas.
3. La idea de negocio se presenta a la dirección del centro, que deberá aprobarla o autorizarla.
4. Se acuerdan un nombre y un logotipo para la empresa de alumnos.
5. Se elige la modalidad más adecuada (empresa, cooperativa...).
6. Se determina el reparto de funciones dentro del grupo.
7. Se redactan y se firman contratos de trabajo.
8. Se redactan los estatutos y el plan de negocio.
9. Se asegura la base legal.

En la colección de materiales se incluye una lista de comprobación con los pasos necesarios para fundar una empresa de alumnos: «La empresa de alumnos – Lista de comprobación sobre la fundación para el profesorado». En la colección de materiales se incluyen también un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores de la empresa de alumnos («La empresa de alumnos – Contrato de trabajo») y un modelo de contrato de cooperación entre la empresa de alumnos y el centro educativo («La empresa de alumnos – Contrato de cooperación»).

Preguntas para decidir una idea de negocio

- ¿Qué podría necesitar el centro o su entorno?
- ¿Qué necesidades vemos que tienen nuestros compañeros y profesores?
- ¿Qué intereses, capacidades, aptitudes, experiencias y relaciones relevantes posee cada miembro del grupo?
- ¿Qué condiciones ofrece el entorno escolar?

(La empresa de alumnos, continuación)

Modo de trabajo en la empresa de alumnos:

Dentro de la empresa de alumnos, se delimitan con claridad y se distribuyen los ámbitos de actividades, asignándose diversas responsabilidades a cada uno de los alumnos participantes.

Por regla general se ofrecen las siguientes áreas:

- Administración
- Finanzas y contabilidad
- Departamento de recursos humanos
- Departamento de compras
- Departamento de producción
- Venta
- Publicidad y marketing

Especialmente durante la fase de planificación, pero también durante el trabajo de la empresa de alumnos, se llevan a cabo numerosas sesiones y reuniones entre los trabajadores. En ellas se toman decisiones continuamente.

Si se pretende que una empresa de alumnos permanezca en activo mucho tiempo, deberá evitarse que los conocimientos y experiencias que los alumnos obtienen durante su trabajo en ella se pierdan cuando los alumnos se gradúen.

Por otra parte, se deben incluir a tiempo a alumnos de los cursos inferiores en el trabajo, para que los trabajadores más experimentados cedan sus actividades a trabajadores menos experimentados. De este modo se pasa el «testigo» de una generación de alumnos a la siguiente.

En España, las empresas de alumnos se desarrollan con alumnos de 16 o más años. También existen actividades de simulación de empresas, tanto en el marco de los ciclos formativos y programas de formación ocupacional (a través de las Simulaciones de Empresas con Finalidad Formativa) y también en Bachillerato. En educación primaria y secundaria existen iniciativas para la organización de cooperativas de alumnos que promueven el trabajo de colaboración y cooperación laboral.

Existen también concursos por comunidades y en el contexto estatal de empresas de alumnos.

Enlaces

- Fundación Create: Desarrolla programas de fomento de las competencias emprendedoras que se basan en la figura y la labor del profesor como referente que motiva a los alumnos y que los guía a través del proceso de aprendizaje y descubrimiento. Sus programas se integran en la programación del curso y se imparten por los docentes del centro educativo: <www.fundacioncreate.org/>.
- Fundación Junnior Achievement: Desarrolla el programa «Miniempresas» cuyo fin es fomentar el emprendimiento en los jóvenes a través de la creación de una miniempresa real que ellos mismos tendrán que crear y gestionar: <<http://fundacionjaes.org/course/miniempresas/>>.
- Fomento del cooperativismo: Cooperativas de alumnos en Cataluña: <<http://aracoop.coop/les-cooperatives-densenyament-passat-present-i-futur/?lang=es>>.
- Junta de Andalucía, creación de miniempresas: <www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/cultura-emprendedora/miniempresas>.
- Cooperativas escolares UCETAM Madrid: <www.ucetam.org>.
- Proyecto Empresa Joven Europea en Asturias: <www.valnaloneduca.com>.

Jornadas de Emprendedores y pastelería del IES Andrés de Vandelvira (Albacete)

Descripción

Las jornadas de emprendedores del IES Andrés de Vandelvira de Albacete permiten visualizar experiencias de emprendedores y experiencias de buenas prácticas profesionales relacionadas con la oferta formativa del centro y también experiencias de inserción laboral dentro y fuera de España.

Destinatarios

Alumnado de Formación Profesional Básica, Ciclos de Grado Medio y Superior y alumnos de ESO y Bachillerato.

Objetivos

1. Dar a conocer las enseñanzas de FP impartidas en el centro.
2. Poner en contacto a las empresas con los alumnos de FP y de etapas terminales (4.º de ESO y 2.º de Bachillerato).
3. Dar a conocer las necesidades formativas, lingüísticas y competencias sociales necesarias para la empresa.
4. Fomentar el espíritu emprendedor.
5. Dar a conocer los procesos de creación de una empresa.
6. Mostrar experiencias reales de jóvenes emprendedores.
7. Favorecer los procesos de toma de decisiones, abriendo información a las familias.

Descripción de las actividades

- Mesas redondas con empresarios, responsables de la administración relacionados con la orientación, el empleo y el emprendimiento, profesorado especialista de nuestro centro y de otros de la zona, y alumnado de FP.
- Exposición de experiencias de buenas prácticas profesionales relacionadas con los sectores productivos vinculados con las enseñanzas impartidas en el centro (Industrias Alimentarias y Química).
- Exposición de experiencias de jóvenes emprendedores del sector y de la zona.
- Debate entre los diferentes representantes de la empresa, la administración y los centros educativos, con la participación activa del alumnado.
- Experiencias laborales o de acceso al mercado de trabajo, dentro y fuera de España, de los estudiantes de FP que han cursado sus estudios en el centro: Ventajas, inconvenientes, dificultades encontradas y propuestas de solución.
- Jornadas de Pastelería: Talleres prácticos de elaboración de productos de repostería y confitería en el obrador. Clases magistrales con la presencia de reconocidos pasteleros de Castilla-La Mancha y de otras regiones limítrofes (Valencia).
- Difusión inicial de las jornadas en medios de comunicación y en la web del centro. Difusión final de las conclusiones en los ámbitos implicados.

5.5. Experiencias en lugares de trabajo

Las experiencias en contextos laborales ofrecen una rica variedad tanto de aprendizajes como de estímulos a los jóvenes, siendo especialmente necesarias para contextualizar el aprendizaje y recoger información del entorno profesional del que se encuentran tan alejados.

Visitas y exploraciones en empresas son los formatos más utilizados para explorar el contexto laboral, debiéndose adaptarse al estado de desarrollo de los alumnos: al principio del proceso de orientación profesional, el profesor propone tareas de exploración sencillas, mientras que en fases posteriores los alumnos elaboran por sí mismos las preguntas clave para la exploración de temas complejos.

Durante las prácticas en empresas, los alumnos «trabajan» durante un periodo limitado en un contexto laboral asociado a una profesión determinada. De esta manera conocen el entorno laboral de modo directo. También las prácticas en servicios sociales o los programas de aprendizaje-servicio, que se llevan a cabo en numerosos centros educativos pueden contribuir a la orientación profesional. Instituciones adecuadas para ellas son, por ejemplo, los hospitales, los hogares de la tercera edad, las escuelas de educación infantil y las más diversas asociaciones y entidades del tercer sector (Cáritas, Cruz Roja, movimientos de tiempo libre, asociaciones juveniles, ONG, etcétera).

La asunción de responsabilidades sería otro de los aprendizajes que ofrece el entorno laboral, siendo no solo un requisito importante para el éxito en el mundo laboral, sino también en la vida privada. El responsable final del propio proceso de aprendizaje también es uno mismo. La capacidad de asumir responsabilidades, sin embargo, no es innata, sino que debe aprenderse y desarrollarse.

Algunas actividades prácticas y recursos que pueden utilizarse para avanzar en esta dimensión son:

Visita a empresas

Definición

La visita a empresas es un método que permite explicitar contenidos y cuestiones didácticas mediante la observación directa. Los alumnos obtienen impresiones fuera del centro, con las que después trabajarán en clase.

A diferencia de la exploración de empresas, durante la visita a empresas los alumnos observan todas las instalaciones de modo poco selectivo. En este aspecto, la visita a empresas es una actividad más superficial que la exploración de empresas. Durante la visita a empresas, toda la clase visita una empresa y conoce varios puestos de trabajo y situaciones de la vida laboral mediante la mera observación con la tarea de observar algo en concreto. En el proceso, los alumnos no exploran nada de modo activo ni realizan experiencias prácticas.

Objetivo

- Tener un primer contacto con el mundo laboral de modo práctico.
- Observar espacios, instalaciones o situaciones de trabajo.

Participantes

- Empresas e instituciones públicas.
- La clase.
- Profesorado.
- En función del tamaño del grupo y del tipo de viaje, otros acompañantes.
- Como alternativa, los alumnos pueden visitar empresas en compañía de sus familiares o conocidos. La complejidad de las instalaciones a visitar puede aumentar en función del estado de desarrollo del alumnado. Así, en los cursos inferiores (primero y segundo de ESO), es conveniente visitar empresas de menor tamaño y observar unas pocas actividades previamente seleccionadas.

Ejemplo de estructura de una visita a empresas

- Saludo e introducción a la clase por parte de un miembro de la empresa, breve presentación de la empresa, repetición del encargo de observación.
- Visita de la empresa. Duración: de una a dos horas.
- Charla de clausura: preguntas abiertas. Preparación: Con anterioridad a la visita, se incluye a la empresa en los preparativos. Se acuerdan cuestiones organizativas entre el profesorado y la empresa. Los profesores responsables se hacen una idea general sobre las estructuras y procesos empresariales.

Preparación

Con anterioridad a la visita, se incluye a la empresa en los preparativos. Se acuerdan cuestiones organizativas entre el profesorado y la empresa. Los profesores responsables se hacen una idea general sobre las estructuras y procesos empresariales.

Trabajo posterior

La visita a la empresa se trabaja posteriormente en la clase. Se establecen relaciones entre lo visto y experimentado con los contenidos didácticos y los deseos profesionales de los alumnos. Se formulan preguntas sobre las cuestiones pendientes y, eventualmente, se transmite a la empresa.

Enlaces

Programa de visitas de estudiantes a empresas de Castilla y León, en la web de la Cámara de Comercio de Zamora: <www.camarazamora.com/ProyectoEmpresarial.asp?Id=4>.

Exploración de empresas

Definición

Las principales diferencias entre una «exploración de empresas» y una «visita a empresas» residen en el carácter, ya que las visitas son grupales y las exploraciones serían individuales, así como en la duración, pues las visitas son de unas horas y las exploraciones suelen prolongarse a más de un día.

La exploración de empresas se lleva a cabo para ahondar especialmente en determinados contenidos didácticos, o explicitarlos de modo práctico. Las experiencias prácticas sirven de complemento al aprendizaje en el centro, y en ocasiones, pueden sustituirlo: durante la exploración de empresas, se asigna a los alumnos una tarea de exploración o una propuesta que deben trabajar de modo independiente durante su estancia en la empresa, observando cuestiones concretas o preguntando a los trabajadores. De este modo, construyen activamente su conocimiento. La elaboración del encargo de exploración no se lleva a cabo con toda la clase, sino en pequeños grupos. Cada pequeño grupo puede obtener su propia tarea de exploración.

Objetivo

- Recopilar informaciones prácticas en la empresa de modo activo.
- Interactuar con profesionales en su entorno de trabajo para conocer sus funciones y tareas.

Participantes

- Alumnado.
- Profesorado.
- Empresa.

Aspectos empresariales adecuados para la exploración de empresas

- Aspecto tecnológico: Procesos de trabajo y producción, pasos que componen la fabricación de un producto, materiales y modos de funcionamiento de máquinas.
- Aspecto económico: Objeto social, forma jurídica, desarrollo de la rentabilidad, marketing.
- Aspecto social: Condiciones de trabajo, salarios, regulación de conflictos.
- Aspecto de orientación profesional: Actividades y puestos de trabajo típicos de cada profesión, planes de formación en la empresa, requisitos de formación escolar previa.
- Aspecto ecológico: Contaminación, consumo energético, procesos de gestión de residuos.
- Es importante elaborar una guía de preguntas específicas adaptadas a la exploración de la empresa en cuestión.

Preparación

Como en el caso de la visita a empresas, se incluye a la empresa en los preparativos. Se acuerdan aspectos organizativos. Esto también incluye que el profesor responsable y el representante de la empresa acuerden qué aspectos podrán explorar los alumnos y hasta qué punto podrán ser activos: preguntar a los trabajadores, participar en alguna actividad, moverse libremente por el territorio de la empresa, etc. El profesor se hace una idea general de las estructuras y procedimientos de la empresa, de modo que pueda formular propuestas de exploración adecuadas o elaborarlas con los alumnos.

Trabajo posterior

La exploración de empresas se trabaja posteriormente en la clase. Se responde a la tarea de exploración indicando lo visto y experimentado. De este modo, se establecen relaciones entre la experiencia y los contenidos didácticos y deseos profesionales de los alumnos. Se formulan preguntas sobre las cuestiones pendientes y, eventualmente, se transmiten a la empresa.

(Exploración de empresas, continuación)

Bibliografía avanzada y enlaces

Programa 4.º ESO + Empresa de la Comunidad de Madrid: <www.educa2.madrid.org/web/4eso-empresa>.

Programa de visitas de estudiantes a empresas de Castilla y León, en la web de la Cámara de Comercio de Zamora: <www.camarazamora.com/ProyectoEmpresarial.asp?Id=4>.

En Cantabria, la Cámara de Comercio impulsa una iniciativa para que los alumnos de ESO hagan estancias en la empresa durante dos semanas: <www.laboresocantabria.es>.

El Programa Rutas Laborales del Principado de Asturias es una herramienta de orientación académica y profesional para el alumnado de ESO que tiene como objetivo facilitarles la toma de decisiones en relación a su futuro académico y profesional: <<http://web.educastur.princast.es/proyectos/rutaslaborales/>>.

Prácticas en empresas

Definición

Se trata de un término general que engloba actividades que permiten a los alumnos reunir experiencias de modo directo en el mundo laboral. Las funciones y actividades del alumno durante la práctica varían en función del tipo de práctica y de la plaza en cuestión.

Muchas profesiones elegidas y plazas de prácticas son adecuadas para que los alumnos colaboren de modo activo e independiente. En caso de profesiones elegidas más complejas, que suelen interesar en mayor medida a los alumnos de cursos preuniversitarios, los alumnos no pueden ser tan activos. En este tipo de plazas de prácticas, la atención se concentra en la observación y en la obtención de información. Además de las prácticas en la profesión deseada, las denominadas prácticas de contraste también fomentan la orientación profesional. Consisten en que los alumnos realicen unas prácticas en un área distinta a la de la profesión deseada.

En España las prácticas en empresas se desarrollan a partir de los estudios postobligatorios, en el marco del Bachillerato, pero sobre todo de los programas de cualificación profesional inicial y, sobre todo, en el marco de la Formación Profesional.

Formas de prácticas en empresas

- Prácticas de muestra: De pocos días de duración, permiten un conocimiento superficial de la profesión.
- Prácticas en bloque: De varios días consecutivos de duración, con una estructura coherente.
- Prácticas de un día/prácticas de larga duración: Un día a la semana durante un periodo prolongado.
- Prácticas sociales: En su mayoría, prácticas de una semana de duración en instituciones sociales.

Objetivos

- La experiencia práctica da respuesta a las preguntas que surgen en la clase; los contenidos didácticos se externalizan al lugar de las prácticas y pueden experimentarse allí.
- Los alumnos obtienen una impresión realista de su profesión preferida, así como de su aptitud o necesidades de desarrollo.
- Se potencia individualmente a cada alumno.

Participantes

- Alumnado.
- Empleadores potenciales (por ejemplo, empresas, instituciones públicas, servicios públicos; una persona de contacto en cada una de ellas).
- Profesorado.

Procedimiento

En España, el centro que organiza algún tipo de prácticas (en Bachillerato, ciclos formativos o Formación Profesional Básica) asigna a los alumnos determinadas plazas de prácticas. Si el plan del centro lo prevé, el alumno organizará y realizará la práctica del modo más independiente posible si bien existe una regulación específica para cada tipo de práctica.

Los alumnos eligen una plaza de prácticas conforme a sus intereses, toman contacto con ella, pasan el proceso de selección con una solicitud por escrito y una entrevista y se ocupan de los acuerdos organizativos con la institución en la que se lleva a cabo la práctica (por ejemplo, en lo que respecta a plazos, asistencia y funciones en la misma).

Esta independencia en la organización supone un reto para los alumnos. Para que puedan afrontarlo, los profesores responsables los asesoran y asisten en el proceso. Los profesores indican a los alumnos condiciones claras para la práctica (por ejemplo, acerca de su duración o de si deben encontrar una persona de contacto fija en la empresa).

Además, las prácticas en empresas se integran de tal modo en el currículo de orientación profesional que los alumnos puedan recurrir durante las mismas a las competencias adquiridas, tales como la capacidad de investigar por sí mismos, elaborar solicitudes, valorar sus propios intereses, cualidades y carencias.

Un problema que suele surgir cuando los alumnos realizan prácticas en empresas consiste en que los trabajadores no tengan claro qué funciones puede y debe asumir el alumno. A causa de esta falta de claridad, suelen asignarles actividades muy sencillas (por ejemplo, tareas de limpieza o clasificación), de las que apenas puede esperarse un efecto didáctico. Este problema puede solucionarse pidiendo a los alumnos que realicen un proyecto. El profesor propone a los alumnos la tarea de adquirir determinados contenidos didácticos o ejercerlos durante las prácticas. A continuación, el alumno lleva a la clase los conocimientos adquiridos, de modo que puedan servir al resto de alumnos.

Al decidir qué proyecto encomendar a cada alumno se deben tener en cuenta las condiciones individuales de cada uno de ellos.

- La complejidad del proyecto se adapta al estado de orientación profesional del alumno: por ejemplo, en Alemania, al principio del proceso de orientación profesional, en los cursos quinto y sexto (equivalentes al final de primaria en España), solo se pide a los alumnos que observen con atención las actividades que se llevan a cabo en el lugar de las prácticas (por ejemplo, qué materiales se emplean y con qué herramientas se trabaja). En el transcurso del proceso de orientación profesional, los proyectos se van volviendo cada vez más complejos y, además, se integra a los alumnos en su planteamiento.
- El contenido de los proyectos deberá adaptarse a las cualidades y carencias de los alumnos.

Ya que las prácticas en empresas no se llevan a cabo en grupo, sino de modo individual para cada alumno, y que cada alumno tiene un tutor de prácticas en la empresa, es más fácil potenciar y motivar de modo individual a cada uno de ellos que en la clase.

Tutorización de los alumnos durante la práctica

Para que las prácticas tengan el efecto formativo esperado, es decisivo que los alumnos cuenten con la tutorización de una persona de contacto fija en el lugar en que las realicen. Las funciones del tutor de prácticas comprenden:

- La elaboración de un plan de prácticas:
 - Información sobre todas las áreas de trabajo principales.
 - Asignación y supervisión de trabajos adecuados.
- Información sobre:
 - Normas de la empresa (por ejemplo, sobre seguridad laboral).
 - El ámbito profesional.
 - La actividad laboral.
- Asistencia al alumno en prácticas:
 - Elogios y motivación.
 - Responder a preguntas y aclarar confusiones.
 - Ser su persona de contacto en caso de divergencias.
- Feedback al alumno en prácticas sobre:
 - La calidad de los documentos de solicitud (cuando proceda).
 - La actuación durante la entrevista (si procede).
 - Su comportamiento durante la práctica.
 - Las cualidades advertidas en el practicante.
 - Las necesidades de mejora percibidas.
- Comunicación con el profesor:
 - Conversación con *feedback* sobre el alumno.
 - Conversación con *feedback* sobre la preparación y organización de la práctica, tanto por parte del centro como de la empresa, en el sentido de la gestión de calidad.
 - Emisión de un certificado de prácticas.

Preparación y trabajo posterior en clase

Las prácticas en empresas se preparan y trabajan posteriormente en clase. Es algo determinante para el éxito de los alumnos en su aprendizaje.

La preparación de las prácticas en clase se centra principalmente en aclarar qué ámbito de actividades es interesante para el alumno, a qué preguntas pendientes pueden dar respuestas las prácticas, y qué se espera de ellas.

El elemento más importante del trabajo posterior sobre las prácticas en el centro es la redacción de un informe de prácticas. Los requisitos formales y de contenido del informe de prácticas se dan a conocer al principio de las mismas, de modo que los alumnos puedan llevar un registro preciso de sus actividades en el transcurso de éstas. Al finalizar las prácticas, los alumnos envían su informe de prácticas a su tutor de prácticas junto con una carta de agradecimiento. Los resultados educativos de las prácticas se pueden compartir con el resto de alumnos en forma de murales o presentaciones.

En el marco de las actividades de orientación profesional (y especialmente de las prácticas), se deben tener muy en cuenta el marco legal que regula este tipo de actividades para cada Comunidad Autónoma.

5.6. Información sobre futuros itinerarios educativos y profesionales

Los alumnos, durante su proceso formativo, deben recibir en los centros educativos la información y orientación que precisen, no solo sobre temas estrictamente académicos sino también sobre cualificaciones e itinerarios profesionales para así poder elaborar su propio itinerario profesional en base a sus capacidades, intereses y posibilidades.

La orientación incluye no solo la información sino también el asesoramiento, la evaluación de competencias y las medidas para favorecer el aprendizaje en la toma de decisiones para llegar a desarrollar lo que se denomina «capacidad de orientación a lo largo de la vida», competencia que la OCDE cataloga como fundamental desde el año 2004 (<www.oecd.org/edu/careerguidance>).

En los centros educativos, muchas veces los servicios de orientación profesional están centrados en decisiones relativas a la elección de asignaturas o de una formación, y no se da mucha importancia a la elección de una profesión y la vida profesional a largo plazo en que desemboca un itinerario formativo determinado. Puede incluso ocurrir que los alumnos que prevén entrar en la educación superior disfruten de más atención que aquellos que van a elegir una Formación Profesional. Para evitar esto, el centro debe asegurarse de que ofrece una información amplia y plural a sus alumnos. A continuación, detallamos una serie de actividades que pueden contribuir a alcanzar este objetivo.

Ferias o salones de empleo

Definición

Las ferias de empleo ofrecen al alumnado la oportunidad de informarse sobre opciones de Formación Profesional y académica y de establecer un primer contacto con las empresas. Los grupos objetivo son alumnos que se encuentren próximos a la graduación.

Objetivos

- Posibilidad de establecer contactos con empresas y escuelas superiores.
- Recopilar información sobre requisitos y contenidos de la profesión deseada.
- Aclarar previamente cuestiones sobre profesiones no universitarias o carreras universitarias con expertos.
- Conocer diferentes vías de entrada al mercado laboral.
- Recopilar información sobre oportunidades profesionales y de carrera.
- Ampliar el propio espectro de profesiones a elegir.
- Conocer las tendencias del mercado laboral.

Participantes

Alumnos de los últimos cursos.

Preparación

- Durante la clase se recopilan preguntas de alumnos sobre profesiones y carreras universitarias (pregunta de referencia: ¿qué es lo que interesa a los alumnos en la profesión o carrera en cuestión?). Las preguntas pueden recopilarse del siguiente modo:
 - > Escritura en la pizarra: El profesor ordena y estructura o completa las preguntas.
 - > Técnica de metaplán: Cada alumno escribe de dos a tres preguntas en una tarjeta. El profesor recopila las preguntas y las ordena de modo lógico. En el material «Ferias o salones de empleo Preguntas clave para alumnos» se indican más preguntas clave.
- Organizar el viaje.

Ejecución

- Distribuir entre los alumnos el plano de la feria.
- Acordar un punto y una hora de encuentro para el viaje de vuelta.
- Enviar a los alumnos en grupos a pasear por la feria.

Trabajo posterior

- Pedir a los alumnos que elaboren presentaciones y expongan en clase.
- Rondas de discusión en clase:
 - > ¿Qué se ha experimentado en la feria?
 - > ¿Qué ventajas e inconvenientes tienen determinadas profesiones?
 - > ¿Se han conocido nuevas profesiones?
 - > ¿Ha cambiado algo en la profesión previamente elegida?
- Obtener *feedback*:
 - > ¿Qué les ha gustado a los alumnos? ¿Qué no les ha gustado?
 - > ¿Deberían continuar los alumnos visitando la feria de trabajo?
 - > ¿Ofrecían las empresas suficiente información?
 - > Aclarar cuestiones abiertas o indicar opciones para obtener respuestas a dichas preguntas.

(Ferias o salones de empleo, continuación)

Ferias de trabajo organizadas por el propio centro

Además de visitar ferias o salones de trabajo externas, el centro puede organizar sus propias ferias de trabajo e invitar a empresas de la Comunidad Autónoma a acudir a ellas. El objetivo de este tipo de ferias de trabajo es informar a los alumnos del modo más completo posible sobre todo el espectro de ofertas disponibles en el territorio cercano. Los alumnos también pueden obtener consejos útiles sobre el tema de la solicitud de empleo (por ejemplo, sobre cómo prepararse para una entrevista de trabajo).

Este tipo de ferias de trabajo permite conocer tanto empresas de artesanía como pequeñas y medianas empresas de sectores industriales o de prestación de servicios. En mostradores informativos, las empresas presentan sus áreas profesionales, así como posibles vías de Formación Profesional o académica, realizan pequeñas exposiciones y entregan material informativo. Esto ofrece a los alumnos la posibilidad de obtener información sobre diversas opciones profesionales, escuelas superiores y empresas. Las cuestiones sin aclarar sobre el tema de las profesiones pueden explicarse directamente.

Los alumnos se informan de primera mano sobre lo que se espera de ellos, y qué requisitos necesitan cumplir para su profesión o carrera deseada.

Los alumnos obtienen respuesta a preguntas como:

- ¿Qué exige cada profesión?
- ¿Qué requisitos deben cumplirse?
- ¿Qué perspectivas y oportunidades de hacer carrera ofrece la profesión?

Los antiguos alumnos que se encuentren en ese momento cursando ciclos de Formación Profesional o ya hayan obtenido un trabajo pueden compartir sus experiencias en mostradores de información de la feria, al igual que los familiares del alumnado.

Los alumnos se preparan para la feria de trabajo durante la clase (por ejemplo, desarrollando cuestionarios para preguntar de modo sistemático a los expositores).

Participantes

Alumnos, profesores, familiares de alumnos, asesores profesionales, centros de Formación Profesional, empresas de la Comunidad Autónoma, representantes de escuelas superiores, expertos del mundo laboral.

Algunos ejemplos

- Aula, salón de la oferta universitaria en Madrid: <www.ifema.es/aula>.
- Saló de l'ensenyament, feria para estudiantes en Cataluña: <www.ensenyament.com/>.
- Salón del empleo y la formación de la Comunidad Valenciana en Alicante para alumnado de ESO, FP y Bachillerato: <educaemplea.feria-alicante.com>.

Charlas con antiguos alumnos

Definición

Los antiguos alumnos acuden al centro para informar sobre lo que han hecho tras graduarse del centro a los alumnos que aún se encuentran decidiendo sus próximos pasos. En la medida de lo posible, deberá procurarse que se hable de diversas opciones educativas y profesionales, tales como la Formación Profesional, el trabajo y los estudios universitarios.

Objetivos

- Gracias al poco tiempo transcurrido tras su graduación en ESO, estas personas pueden ponerse fácilmente en lugar de los alumnos y entender sus perspectivas. De este modo, pueden hablar al detalle de temas interesantes para los alumnos.
- Gracias a la atmósfera informal de estas intervenciones, los alumnos se ven motivados para hacer preguntas individuales y aclarar sus inseguridades personales en el curso de la conversación.
- Ya que los antiguos alumnos hablan en el mismo registro que los alumnos y suelen establecer con ellos un vínculo más directo, los alumnos se identifican con mayor facilidad con este tipo de personas expertas.

Participantes

- Alumnos de los últimos cursos.
- Antiguos alumnos (del mismo centro).
- Profesor para consultas y, en caso necesario, para guiar la conversación.

Procedimiento

Alumnos que han asistido al mismo centro que los que se encuentran actualmente en proceso de orientación profesional acuden directamente al centro en el marco de esta actividad de orientación profesional. Allí informan a los alumnos de cómo reflexionaron durante su etapa escolar para decidir la profesión o la formación elegida, qué decisiones tomaron y cómo les va actualmente en su entorno profesional o de formación.

Ya que los antiguos alumnos aún no llevan demasiado tiempo trabajando o asistiendo a los cursos de Formación Profesional, recuerdan bien su propia etapa de elección vocacional y son, por tanto, interlocutores adecuados para los alumnos. Los alumnos se animan a hacerles preguntas y pueden recibir consejos para elegir su profesión de parte de alumnos que ya se encuentran cursando programas de Formación Profesional.

5.7. Adaptación a las necesidades diversas de los alumnos

Dentro de esta dimensión de adaptación a las necesidades diversas, entran todo tipo de actividades vinculadas con romper estereotipos que relacionan género y profesión, programas para alumnos con altas capacidades o para alumnos con discapacidad.

Por ejemplo, en el terreno de los programas de apoyo a los alumnos de altas capacidades, el contexto educativo español ha generado algunas iniciativas para dar soporte a las necesidades formativas de estos estudiantes. El enfoque más generalizado se sitúa en el contexto de la atención a la diversidad y de la escuela inclusiva. Por ello, generalmente se procura, cuando se detectan casos, proporcionar un apoyo en el propio centro educativo. En la Comunidad de Madrid, se proporcionan orientaciones para el abordaje educativo de este tipo de alumnado. En La Rioja, por ejemplo, se editó una guía para abordar la acción educativa con alumnado de altas capacidades. La Generalitat de Cataluña también ha editado una guía para esta misma cuestión. La Universidad de Málaga tiene un programa para alumnado con altas capacidades intelectuales denominado Mentorac, consistente en que este alumnado, en pequeños grupos, participa en talleres, normalmente de ciencias, con profesorado de la universidad los sábados por la mañana.

Algunas actividades y recursos para avanzar en esta dimensión son:

Día de chicas (*Girl's Day*)

Definición

El *Girl's Day* es una jornada para ofrecer a alumnas de secundaria la posibilidad de obtener información sobre un ámbito profesional técnico, científico o de investigación. Se viene celebrando desde hace ya varios años en distintos países del mundo (Alemania –donde, por ejemplo, se coordina a escala estatal–, Estados Unidos, Holanda, Luxemburgo, Polonia, Austria, Suiza). Colaboran centros universitarios, de investigación, empresas, etcétera.

En España, el primer Día de chicas se organizó en la Universidad de Zaragoza en el año 2008; en Asturias y Cataluña, por ejemplo, también se celebraron jornadas de este tipo.

Objetivos

- Abrir perspectivas de futuro para chicas.
- Obtener contactos para el futuro profesional de las chicas.
- Llamar la atención del mundo laboral o productivo sobre las cualidades de las chicas.

Participantes

- En Aragón se selecciona en primer lugar el alumnado de 3.º de ESO y, en segundo lugar, el de 4.º. En Alemania, alumnas de los cursos quinto a décimo (equivalente a quinto de primaria hasta cuarto de ESO).
- Empresas técnicas, empresas con departamentos y programas de formación técnicos, escuelas superiores, universidades, centros de investigación.

(Día de chicas (*Girl's Day*), continuación)

Procedimiento

En las experiencias internacionales que se desarrollan a escala estatal, los colaboradores indicados más abajo están organizados en grupos de trabajo regionales, que ofrecen asistencia a las empresas, escuelas superiores e institutos de investigación de los sectores correspondientes durante la preparación de los *Girl's Days*.

Con estas medidas es posible ofrecer a las alumnas un programa variado:

- Actividades prácticas en laboratorios, oficinas, fábricas, salas de redacción.
- Conversaciones personales y entrevistas con empleados, sobre todo mujeres.
- Informes de mujeres en posiciones directivas sobre su vida diaria.
- Entrevistas de trabajo ficticias.
- Pruebas de selección ficticias.
- Consejos sobre procedimientos de solicitud.

Las empresas y otras instituciones publican su oferta en este sentido por internet en la página web del proyecto o en la prensa local. Las alumnas se inscriben en los actos por sí mismas.

Preparación

La preparación apenas supone esfuerzos organizativos para el centro, que puede limitarse a los siguientes puntos:

- Seleccionar una o varias empresas o institutos.
- Informar a las chicas y a sus familiares sobre el *Girl's Day*.
- Preparar a las chicas en cuanto a los contenidos:
 - Definir los objetivos didácticos, como, por ejemplo, formación de identidad, análisis de los roles de género en el ámbito profesional.
 - Información sobre la problemática de la conducta específica de género en la elección de profesiones, nuevos perfiles profesionales y nuevas perspectivas.
 - Enseñanza de técnicas para la obtención de información.
 - Elaboración de materiales, como, por ejemplo, preguntas para entrevistas.
 - Pedir a las chicas que formulen sus expectativas sobre el *Girl's Day*.

Trabajo posterior

El trabajo posterior sobre el *Girl's Day* también se lleva a cabo en el centro. Cuanto más intensivo sea el trabajo posterior de las experiencias, mayor será el beneficio que las alumnas obtengan del *Girl's Day*. El trabajo posterior incluye, por ejemplo:

- La recopilación y el intercambio de experiencias (por ejemplo, mediante comunicación en forma libre, mímica, preguntas ya preparadas por el profesor, entrevistas a compañeras, etcétera).
- Documentación de las experiencias en el portafolio de elección vocacional.
- Presentación en el entorno interno del centro (periódico escolar, mural, collage, página web del centro, etcétera).
- Revisar las expectativas y compararlas con las experiencias.
- Aprovechar las experiencias para prepararse para una práctica en empresa e integrarlas en las clases.

(Día de chicas (*Girl's Day*), continuación)

Encontrará más información en

- Girl's Day Aragón, coordinado por la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, AMIT: <www.amit-es.org/noticias/actividades/girls-day-2016>.
- En Alemania, donde cuenta con un amplio apoyo institucional a escala federal: <www.girls-day.de/english>.

Enlaces

Red Acoge, introducción al enfoque de género en la orientación laboral:

<<http://redacoge.org/es/quehacemos/igualdaddegenero.html>>.

El programa ELIGE de la Junta de Andalucía permite abordar la elección vocacional desde una perspectiva no sesgada por el género. Los días de chicos o de chicas pueden ser un buen complemento a este tipo de programa que pretende luchar contra los sesgos de género en la elección vocacional y abrir perspectivas en sectores infrarrepresentados.

Este programa de 80 horas, para alumnado de ESO, trabaja cuatro ámbitos: personal, familiar, escolar y profesional-laboral a partir de cuatro fases de actividad: exploración, cristalización, especificación y realización, y consta de un material para el docente, otro para el alumnado y un tercer bloque de material de apoyo que deben ser utilizados conjuntamente con la colaboración de la familia.

Programa ELIGE de la Junta de Andalucía: <www.juntadeandalucia.es>.

La Fundación Mujeres, con sede en Madrid y delegaciones en varias comunidades, ha editado un maletín para la coeducación en orientación profesional que permite trabajar estas cuestiones en ESO: <www.fundacionmujeres.es>.

GREENLIGHT FOR GIRLS: Greenlight for Girls es una organización internacional dedicada a inspirar a chicas de todas las edades y entornos a formarse en estudios y carreras STEM, acercándolas al mundo de la ciencia de una forma innovadora y divertida. El Consejo Directivo de Greenlight for Girls está constituido por un dedicado grupo de profesionales en ciencia y tecnología, expertos en igualdad de género y educadores internacionales ubicados en Europa, Norteamérica, India y África, con sede central en Bruselas (Bélgica). Los *partners* de Greenlight for Girls son organizaciones y particulares que comparten una misma visión para marcar una diferencia positiva en el futuro de nuestros hijos y de la sociedad.

<<http://greenlightforgirls.org/home/>>

Definición

Desde el curso académico 2009/2010 en el marco del Programa de Enriquecimiento Educativo para alumnos con altas capacidades de la Comunidad de Madrid y gracias a la Fundación Universidad-Empresa se han venido desarrollando actividades de emprendimiento dirigidas a los alumnos de 6.º de Educación Primaria.

La actividad intenta situar a los alumnos de 6.º de Educación Primaria ante cuestiones y preguntas tales como: ¿cómo puedo aportar valor a la sociedad?, ¿qué necesidades sociales puedo ayudar a atender?, ¿qué problemas puedo ayudar a resolver? Los materiales didácticos utilizados durante la actividad se presentarán en formato vídeo y la metodología de trabajo será participativa y dinámica.

Objetivos

- Fomentar el espíritu emprendedor e innovador de los estudiantes de 6.º de primaria.
- Entender de forma práctica conceptos del mundo empresarial.
- Formación en innovación, creatividad y competencias transversales utilizando el diseño de un proyecto empresarial.
- Visibilizar el emprendimiento como salida profesional.

Participantes

- Estudiantes de 6.º de primaria que participan en el programa de Enriquecimiento Educativo para alumnos con altas capacidades.
- Formadores de la Fundación Universidad-Empresa.
- Consejería de Secundaria de la Comunidad de Madrid.
- CEIM y empresas colaboradoras.

Procedimiento

El programa consta de seis sesiones de trabajo de 1.30 horas en las que, a través de la metodología Lean Canvas, los alumnos deberán ir desarrollando un proyecto emprendedor viable que da respuesta a algún problema social.

El programa finaliza con una sesión de presentación de proyectos (incluida en las seis sesiones) ante un comité de expertos y público en general. El jurado decidirá cuáles son los proyectos más destacados en los siguientes aspectos: más innovador, mejor presentación, más viable y más responsable socialmente.

Durante las sesiones de trabajo, se cuenta con un formador por cada grupo de estudiantes. El dinamizador de la sesión deberá seguir la metodología Lean Canvas para el acompañamiento y desarrollo del proyecto, así como formar a los estudiantes en conceptos empresariales (*break even*, gastos, ingresos, canales de distribución, comunicación, legislación...).

Para conseguir este objetivo, el formador contará con el apoyo de recursos y materiales tales como: vídeos de animación específicos para cada sesión, infografías para los conceptos más relevantes, lienzo y pósts con los que trabajar durante las sesiones, empezando por un *brain storming* que se discutirá e investigará a continuación, para dar paso a la toma de decisiones. Las categorías estándar en las que se dividirán los proyectos en función de la problemática social a la que hagan frente son: Mayores, Padres Modernos, Ciudad Hostil, Mascotas y Medio Ambiente.

Enlace

<www.youtube.com/watch?v=nEk2YgzPj3Y>

Jornada de Orientación Profesional Inclusiva

Descripción

La Fundación Repsol y Fundación Universia convocan a orientadores, universidades, estudiantes con discapacidad, empresa y entidades del tercer sector en la Jornada «Orientación Profesional Inclusiva», en el Campus de Repsol.

A lo largo de la mañana, se realizan diferentes intervenciones y se debate sobre la situación actual en la orientación académica y profesional que reciben los estudiantes con discapacidad.

Objetivos

- Reflejar la situación actual en la orientación académica y profesional que reciben los estudiantes con discapacidad.
- Debatir sobre posibles áreas de mejora.

Programa

Visita a Campus Repsol, con asistencia a la sala de Sísmica.

Presentación Repsol y su Fundación.

Salidas profesionales en el sector de la energía.

Sesiones de trabajo en grupos sobre diferentes temas, tales como:

- Orientación profesional: Vocación vs. Motivaciones. Barreras reales y ficticias.
- El papel de la universidad en la elección de carrera.
- Integración en la empresa: demanda de habilidades técnicas y personales.

Enlaces

<www.fundacionuniversia.net/jornada-de-orientacion-profesional-inclusiva-fundacion-universia-y-fundacion-repsol/>

<www.fundacionrepsol.com/es/integracion/formacion www.fundacionuniversia.net/wp-content/uploads/2016/03/Jornada-Orientaci%C3%B3n-Profesional-Inclusiva-2.pdf>

Club Cultural Inclusivo – DISCAPACIDAD

Descripción

Proyecto de aprendizaje-servicio que ayuda a los alumnos del Ciclo de Técnico de Integración Social a desarrollar competencias de los módulos profesionales de mediación comunitaria y promoción de la autonomía a través de la satisfacción de una necesidad de un grupo de jóvenes de una asociación de su barrio que necesitan apoyo para disfrutar de actividades culturales.

Objetivos

- Contactar con otros organismos no reglados que les enriquecerán.
- Adquirir experiencias reales.
- Aprendizaje significativo de contenidos de los módulos formativos.

Procedimiento

1. Definir usuario y necesidades.
2. Diseñar sesiones del club.
3. Puesta en marcha del programa.
4. Evaluación del programa.

Impactos de la actividad en el Plan de Orientación Académico-Profesional

- Vinculación del alumno con una ocupación y un colectivo.
- Facilitación de experiencias reales que aportan valor a su currículum.

6. Recursos complementarios para la Orientación Profesional Coordinada

La metodología de Orientación Profesional Coordinada tiene un carácter sistémico y, por eso, precisa del desarrollo de materiales y estrategias específicas para cada uno de los agentes que intervienen en la misma.

Por ello, la Fundación Bertelsmann pone a disposición de los centros educativos, familias, empresas y la sociedad en general, una serie de materiales y recursos gratuitos para favorecer los procesos de orientación vocacional y académico-profesionales de los jóvenes.

Documentos y materiales descargables

La guía en papel se complementa con un repositorio de documentos editables que pueden ser descargados en <www.orientacioncoordinada.com>.

Aquí encontrará fichas y materiales complementarios que le permitirán una rápida adopción del modelo y que podrá adaptar a los formatos utilizados en su centro educativo.



Cursos y talleres de formación de carácter presencial

Para facilitar y acelerar la implementación de la metodología en el mayor número posible de centros educativos, la Fundación Bertelsmann en colaboración con otros *partners*, ha llevado a cabo cursos y talleres presenciales de formación a través de asociaciones sectoriales de centros educativos, centros de formación del profesorado y otras redes de centros.

- ▶ Talleres presenciales dirigidos a profesionales de la educación, basados en la metodología de la Guía OPC desde una perspectiva más práctica para facilitar una rápida implantación.

- Cursos de formación en la metodología OPC, acreditados y de carácter oficial, dirigidos principalmente a orientadores, jefes de estudios y tutores, que han sido impartidos a nivel regional de la mano de centros de formación del profesorado, redes de centros, asociaciones sectoriales (por ejemplo, la Federación de Escuelas Católicas), CRP, etcétera.

Entornos digitales de aprendizaje

La formación online nos permite difundir la metodología de OPC, sorteando las barreras territoriales y favoreciendo el seguimiento del curso de forma personalizada. Este formato está basado, fundamentalmente, en vídeos explicativos, acompañados de documentación complementaria y fichas de actividades para facilitar la aplicación directa en los centros educativos.

Dentro de este ámbito digital hemos llevado a cabo ya un importante número de formaciones en diferentes formatos:

- Cursos online en plataformas Moodle, desarrollados en colaboración con centros de formación del profesorado.
- Cursos blended que complementan las sesiones presenciales con trabajo y acceso a materiales desde diferentes plataformas digitales, desarrollados con asociaciones de centros, donde estas formaciones han pasado ya a formar parte de la oferta de MOOC (Massive Open Online Courses), que han sido desarrollados en colaboración con Telefónica Educación digital y que están disponibles en la plataforma ScolarTIC: <www.scolartic.com>.

Ejemplo de MOOC «El profesor como aliado en la orientación» disponible en la plataforma ScolarTIC de Telefónica Educación Digital.

Materiales para las familias

Las familias necesitan ayuda para poder apoyar a sus hijos en la construcción de su vocación y la toma de decisiones académico-profesionales. Los padres, en su mayoría, no son expertos en orientación y en formación. Por ello necesitan de una buena labor de orientación familiar desde el colegio, que les permita convertirse en aliados del proceso de orientación académica y profesional de sus hijos.

En este sentido, la Fundación Bertelsmann se propone cuatro grandes objetivos que se deben abordar entre los centros y las familias:

- Ayudar a las familias a tomar conciencia del impacto que tienen como padres en el desarrollo vocacional de sus hijos.
- Facilitar una información clara y concreta sobre las posibilidades de formación y la realidad del mercado laboral.
- Fomentar el desarrollo de habilidades de comunicación con los jóvenes cuando estos se hallan ante una decisión y no sienten la seguridad de tomarla por sí mismos.
- Destacar que las familias pueden ser aliadas en la generación de oportunidades para que los jóvenes desarrollen las competencias clave para la empleabilidad.

Con toda esta perspectiva, en la Fundación Bertelsmann creemos que la orientación académico-profesional se convierte en una excelente oportunidad de colaboración entre el centro y las familias; un contexto de participación muy significativo y constructivo para ambos basado en experiencias positivas que mejoran el clima de convivencia en el entorno escolar.

De cara a favorecer este proceso de concienciación y actuación por parte de las familias, la fundación ha desarrollado los siguientes recursos teórico-prácticos:

Guía ¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo?

Se trata de un manual práctico, dirigido a padres, que tiene el objetivo de ayudar a los padres en el proceso de acompañamiento de orientación vocacional y profesional de sus hijos. El manual ha sido elaborado por la Fundación Bertelsmann y la Universidad de Comillas, y aporta herramientas prácticas para el buen entendimiento y asesoramiento de los jóvenes.

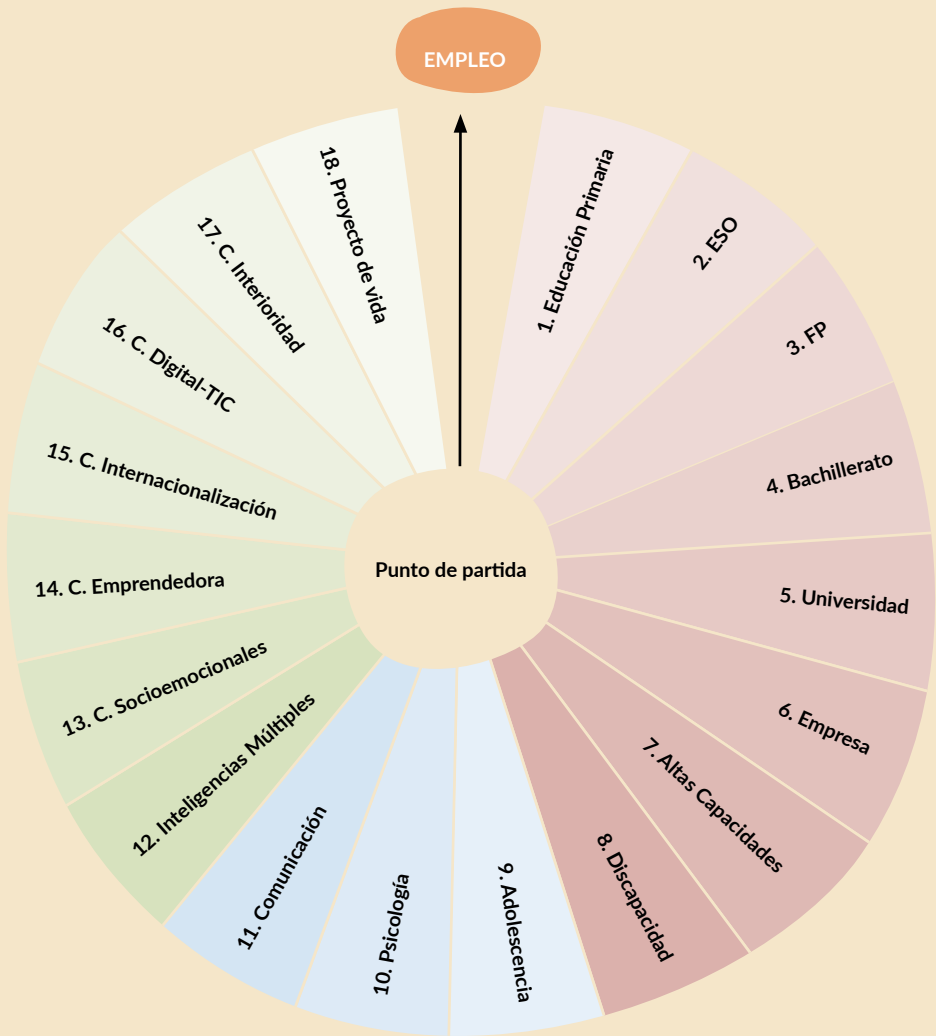
Para ello, esta guía ofrece a las familias información relevante para que puedan formarse su propio criterio a la hora de entender, enfocar y asesorar, desde su responsabilidad parental, todo el proceso de orientación profesional de sus hijos.

La guía está estructurada en tres secciones muy definidas: Sistema educativo, Habilidades parentales y Educar para la empleabilidad.

La primera de las secciones, se centra en ofrecer información vocacional relevante sobre los aspectos propios a contemplar en las distintas etapas en las que los jóvenes transitan durante su itinerario académico-profesional.

La segunda sección ofrece algunas habilidades parentales y herramientas de Psicología básica para realizar un buen proceso de acompañamiento en la orientación profesional de los hijos, haciendo especial hincapié en las conversaciones de crecimiento en la adolescencia.

La última sección desarrolla cómo, desde la familia, se pueden fomentar las habilidades y competencias que facilitarán la empleabilidad futura de los hijos.



Esquema de los capítulos de la guía ¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo?

Además de estar disponible en formato impreso, se puede descargar de forma gratuita en la web de la Fundación Bertelsmann, y también existe una versión online de la guía, que se presenta a las familias de una forma más amigable y navegable en cualquier momento, y desde cualquier dispositivo móvil y a la que se puede acceder a través de la web: <www.orientaratuhijo.com>.

Talleres con familias

La guía ha sido diseñada tanto para el uso autónomo de las familias como para servir de base a los profesionales que trabajan con padres de cara a la realización de talleres y/o escuelas de familias. En la implementación del proyecto de orientación, la Fundación Bertelsmann ha puesto en marcha más de 150 talleres solo durante el curso 2016-2017, tanto en centros educativos como en empresas, con un elevado grado de aceptación e interés.

Estos talleres han sido conceptualizados y llevados a cabo en colaboración con otras organizaciones e instituciones, con la intención de ofrecer información y herramientas prácticas y establecer espacios comunes de reflexión e inspiración que ayuden a las familias a ahondar en el proceso de acompañamiento vocacional y profesional de sus hijos.

Materiales para los jóvenes

Una orientación profesional coordinada ofrece a los estudiantes un apoyo de calidad a la hora de enfocar sus decisiones académicas de cara a enfrentarse en un futuro al mercado laboral.

Bajo nuestro punto de vista, el joven debe asumir más responsabilidad y aprender a actuar con mayor autonomía en su proceso de orientación y en la toma de decisiones; así tendrá una transición más natural y sencilla entre el mundo académico y el entorno laboral.

MyWayPass, una plataforma de orientación vocacional

MyWayPass es una plataforma online de orientación vocacional y profesional, dirigida a las nuevas generaciones de jóvenes (generación z). La web propone un proceso de orientación, basado en el autoconocimiento y exploración de opciones académico-profesionales, y se presenta en un formato reconocible y atractivo para los estudiantes a través de un diseño y dinámicas inspiradas en entornos propios de los videojuegos, vídeos de *youtubers*, etcétera.

La plataforma MyWayPass es, además, una herramienta de acompañamiento muy útil para centros educativos y familias. Los centros educativos pueden incluir el uso de la plataforma dentro de su Plan de Orientación Académico-Profesional o realizar solo actividades específicas, que permiten a los orientadores y tutores realizar un seguimiento más personalizado de los intereses, habilidades y competencias de los alumnos. Las familias, por su parte, pueden usar la plataforma como base para establecer diálogos de orientación y acompañamiento académico y profesional de sus hijos.

Puede acceder a esta herramienta a través de la web: <www.mywaypass.com>.

Materiales para las empresas

La Fundación Bertelsmann está trabajando también en el desarrollo de un material que refleje, en base a casos reales, por qué un buen sistema de orientación académico-profesional es relevante para las empresas. Hay ya varios y buenos casos de empresas que se implican en la mejora de los procesos de orientación de los jóvenes desde su departamento de RSC, pero vemos que también hemos de trabajar con el ecosistema empresarial pidiendo su implicación en la orientación desde la perspectiva de la relevancia y el vínculo con la sostenibilidad y competitividad a largo plazo de las empresas para que éstas se impliquen a fondo en su consecución.

SEGUNDA PARTE

El rol de profesor-orientador
y la importancia de la familia
en la orientación

7. El profesor aliado de la orientación

MÀRIUS MARTÍNEZ MUÑOZ

Universitat Autònoma de Barcelona

La asignatura que yo imparto, ¿tiene relación con futuros itinerarios formativos que podrían cursar mis alumnos? ¿Me refiero a ello en mis clases? ¿Y guardan alguna relación con el mundo del trabajo y las profesiones? ¿Incorporo esta visión en mis clases? ¿Puedo ayudar a mis alumnos a mejorar su competencia académica y contribuir a madurar sus elecciones vocacionales mientras aprenden mi asignatura?

7.1. Introducción: la importancia del profesor-orientador

Las preguntas que encabezan este capítulo reflejan algunos de los desafíos que un equipo docente puede afrontar a la hora de incorporar la función orientadora en el marco de su actividad.

Ha de tenerse en cuenta que el profesorado tiene una influencia considerable en el desarrollo vocacional del alumnado, tanto por acción o por omisión. La dinámica diaria del aula configura el espacio fundamental de socialización y aprendizaje de los alumnos y sienta las bases para su desarrollo personal, social, académico y vocacional. El docente, con sus comentarios, sus actitudes, los ejemplos y ejercicios que propone, va configurando un universo referencial para su alumnado que ejercerá una gran influencia en sus elecciones futuras. Aunque no es el único agente (el alumnado, sus familias, el orientador y el contexto socioeconómico también configuran y modelan el itinerario del alumnado), consideramos que es uno de los más importantes.

Desde el punto de vista del alumno, la actividad académica en el aula ocupa la mayor parte de su tiempo en el centro educativo y buena parte de su tiempo vital. Asimismo, constituye de manera continua y persistente, un considerable factor de influencia en la forma de verse a sí mismo y a la formación en sí, como también al mundo del trabajo y de las relaciones con los demás. Recordemos que la autoestima y la motivación del alumno se desarrollan y alimentan dentro del aula. Por lo demás, se sabe desde hace décadas que los niveles de autoestima y de motivación correlacionan con las aspiraciones y el nivel de expectativas de los alumnos (Weiner, 1985).

El desarrollo de una propuesta articulada de orientación en un centro requiere de la colaboración de los orientadores con el profesorado. La inclusión de la orientación en el aula pretende facilitar transiciones suaves y fluidas entre etapas formativas o entre la formación y el trabajo.

Además, en el marco del desarrollo de la cultura de la orientación coordinada, y partiendo de los cuatro interrogantes del modelo DOTS de Watts (1996), el trabajo del profesorado puede contribuir claramente a desarrollar las respuestas a todos los interrogantes que el modelo plantea:

- ▶ Así, por ejemplo, en el proceso de autoconocimiento y conciencia de uno mismo (relacionado con la pregunta «¿Quién soy?»), el alumnado puede explorar sus capacidades, competencias, potencialidades y motivaciones a través de las actividades curriculares del aula. El alumno, mediante su desempeño en matemáticas, lengua, ciencias o cualquier otra asignatura, aprende no solo los contenidos propios de la asignatura sino su relación con los mismos (¿Qué se me da mejor? ¿Qué me gusta? ¿En qué ámbito me gustaría seguir estudiando? ¿Me gustaría dedicarme a una profesión que tratase de estos contenidos?).
- ▶ A través de los ejemplos, casos, problemas, ejercicios, trabajos de clase, etcétera, cada alumno puede tomar conciencia de las oportunidades formativas y laborales y descubrir las posibilidades del entorno («¿Dónde estoy?»). Este contacto se acentúa si realiza algún tipo de trabajo de campo, de prácticas o también a través de un conjunto organizado de visitas o colaboraciones. Así, el alumno en cada asignatura puede preguntarse: ¿Qué estudios están relacionados con esta asignatura que tanto me gusta? ¿Dónde los imparten? ¿Qué requerimientos tienen? Si tengo dudas respecto a la continuidad formativa relacionada con una asignatura, ¿le puedo preguntar a mi profesor o profesora?
- ▶ Respecto a la pregunta «¿Qué haré?», la orientación profesional recomienda la toma de decisiones –y tener conciencia de ello– en las responsabilidades cotidianas relativas al trabajo en el aula, fuera de clase –individualmente– o en equipo. La mejor manera de aprender a tomar decisiones es practicar esta competencia en situaciones habituales reales, no simuladas. No es suficiente con simular que se toma una decisión sobre un trabajo a los 14 años (es decir, cuando aún no se ha alcanzado la mayoría de edad laboral), pero, en cambio, sí resulta significativo, por ejemplo, tomar decisiones sobre una estrategia de estudio o de trabajo, de colaboración en el aula, como también sobre qué asignatura optativa seguir o qué especialidad postobligatoria cursar, o escoger entre un ciclo formativo de Formación Profesional o el Bachillerato. Éstas son decisiones reales de distinta trascendencia en las que el alumno debe implicarse.
- ▶ Finalmente, la anticipación a la forma de implementar las decisiones y afrontar sus consecuencias («¿Cómo lo haré?») tiene relación directa con las estrategias de estudio, de búsqueda de

información, de preparación de un trabajo, ejercicio, problema o exposición, que implican siempre un efecto o resultado (una consecuencia) y que se desarrollan también en el aula. Relacionar las estrategias utilizadas, el plan ejecutado, su proceso y sus resultados es algo que se puede llevar a cabo cotidianamente en el aula, en todas las asignaturas.

No debemos olvidar que la vivencia de realizar todo este proceso en el aula potencia que los alumnos puedan compartir entre sí sus propios resultados, conclusiones, cuestionamientos, etcétera.

Por todo ello, es importante dedicar un breve capítulo a la figura y tarea del profesor aliado de la orientación. El equipo docente es en buena medida el principal modelador de las oportunidades, expectativas y aspiraciones académicas y profesionales de los alumnos. En este sentido, se trata no de cambiar la totalidad del perfil profesional del docente sino de considerar la importancia de una de sus funciones, que es la de orientar.

En la legislación española, se contempla la acción tutorial como aquella actuación de todos los docentes para sus alumnos con el fin de ayudarles, desde la perspectiva del desarrollo integral, en sus aprendizajes y en la formulación de un proyecto personal, académico y profesional. La legislación educativa española prevé, dentro de las funciones del profesorado, la orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración con los servicios o departamentos especializados que les deben dar apoyo (LOE, art. 91.1-d y art. 157-h) así como el reconocimiento (en el caso de los centros públicos) de la función tutorial (LOE, art. 105-a).

Resulta evidente que el principal protagonista del proceso es el alumno que debe ser capaz de tomar la iniciativa de su futuro formativo y vocacional. De hecho, para la red europea de políticas de orientación a lo largo de la vida (ELPGN), uno de los elementos de calidad de cualquier servicio o producto de orientación consiste justamente en que el alumno se involucre tanto individual como grupalmente.

Un profesor aliado de la orientación es aquel docente que realiza actividades de orientación profesional integradas de forma transversal dentro de sus asignaturas. Se trata de incluir en su programación actividades que ayuden a los jóvenes a entender el potencial desarrollo profesional que hay detrás de cada asignatura.

Este apoyo incluye una amplia gama de actitudes, tal y como describen Hooley, Watts y Andrews (2015):

- **Ser fuente fiable de información** a través de charlas informales, debates o testimonios de su propio itinerario (no para que tomen sus mismas decisiones o itinerarios sino para servir de estímulo o referente).
- **Ser acompañante y facilitador** del proceso de desarrollo personal, social, académico y vocacional de cada alumno y del grupo.
- **Ser conector del conocimiento con la realidad laboral** a través de contenidos y dinámicas generales sobre el mundo del trabajo, mediante los cuales los alumnos puedan relacionar los contenidos de su asignatura con algunas familias profesionales y con profesiones y ocupaciones que utilizan dicho conocimiento o competencias. Además, es fundamental utilizar la asignatura para desarrollar competencias de empleabilidad transversales o específicas que son fundamentales para el futuro profesional del alumno.

El rol del profesorado en las tareas de orientación existe en numerosos sistemas educativos de nuestro entorno (Hooley, Watts y Andrews, 2015; Martínez y Arnau, 2015). Algunos modelos en este sentido son:

- ▶ Desarrollar tareas de orientación en el marco de su docencia a tiempo parcial en sus centros en colaboración con otros profesionales (Alemania, Dinamarca, Escocia, Holanda, Suecia).
- ▶ Enfocarse en aspectos académicos relacionados con el estudio (Suecia).
- ▶ Asumir tareas que recaen en el profesor tutor de manera más específica o en profesionales especializados que pueden ser docentes que han recibido una formación específica y han ocupado una nueva posición de responsabilidad en esta materia (Estados Unidos, Gales, Irlanda, Finlandia, Suiza).

En la mayor parte de los casos, las tareas de orientación son desarrolladas por docentes que han completado su formación inicial con algún tipo de curso o formación para incorporar este rol a su perfil profesional.

7.2. Las acciones y estrategias del profesor-orientador

El crecimiento vocacional es un proceso continuo y progresivo que debería desarrollarse a lo largo de un prolongado periodo de tiempo. Lo aconsejable sería aplicarlo durante toda la educación secundaria y, en muchos casos, en el Bachillerato o incluso en el transcurso de la realización de un ciclo formativo de Formación Profesional.

Como todo proceso de desarrollo educativo, no es suficiente con esperar que se produzca por «generación espontánea» sino que debe favorecerse y estimularse con la acción docente.

Por ello es útil diseñar las funciones docentes en relación con la orientación que podría desarrollar todo el profesorado de un centro educativo, y que se sumarían a las tareas específicas de los orientadores o a las de los tutores.

El docente orientador puede plantear actividades de orientación en determinadas sesiones concretas de su asignatura a través de acciones más o menos puntuales pero también de manera infusiva: es decir, incorporando a las actividades y contenidos propios de la asignatura el aprendizaje de estrategias de reflexión, planificación y acción para el desarrollo del itinerario formativo y profesional de cada alumno. De esa manera, ambos contenidos, los de la asignatura y los de la orientación, quedan perfectamente infusionados el uno con el otro. Esta segunda propuesta es quizá la que mejores resultados obtiene y, aunque cuenta con un largo recorrido en la literatura especializada, se ha desarrollado poco en nuestro país. Hiebert (1993) ya proponía la infusión curricular como estrategia para incorporar contenidos y prácticas de la orientación profesional de manera continuada en el currículo ordinario.

A su vez, Perrenoud (2007) propuso lo que denominó diez nuevas competencias para enseñar. En ellas se llevaba a cabo un giro conceptual hacia el universo competencial en el desarrollo de la actividad profesional de los docentes. Estas diez competencias son un buen marco referencial para aludir a las funciones específicas del profesor que orienta.

En la tabla siguiente se proponen objetivos y actividades para la orientación relacionados con las competencias que propone Perrenoud, a fin de clarificar cómo un docente puede convertirse en profesor-orientador:

Competencias para enseñar (Perrenoud, 2007)	Ejemplos de estrategias de orientación asociadas
1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje	• Relacionar los contenidos ordinarios con las informaciones y contenidos vocacionales. Por ejemplo, el docente puede plantearse frente al programa de su asignatura qué contenidos: > tendrán continuidad en otros niveles formativos profesionalizadores (de Formación Profesional o universitaria); > son habitualmente utilizados en distintas profesiones; > nos ayudan a entender el mundo del trabajo y las profesiones; > podrán utilizarse como estrategia en la elección de estudios, profesiones o en los procesos de búsqueda y selección de empleos, y > ejemplifican situaciones o dinámicas laborales. • Animar situaciones de aprendizaje en las que podrá: > presentar aquellos temas que lo permitan relacionándolos con futuros estudios o itinerarios formativos o con ámbitos profesionales o laborales, haciendo explícito en la presentación: «este tema que empezamos se desarrollará en profundidad en el itinerario de Bachillerato» o «en el ciclo formativo de Formación Profesional...» o «este tema es de gran interés para aquellas personas que quieran dedicarse a la profesión...»; > ofrecer ejemplos relacionados con profesiones o con estudios postobligatorios; > proponer ejercicios en los que se reproduzcan situaciones laborales en las que dichos contenidos o competencias sean útiles; > cuidar la motivación y la autoestima académicas de los alumnos a través, entre otras cosas, de facilitar el aprendizaje efectivo y la participación del alumno; > incorporar prácticas para la ejercitación de las competencias y habilidades, relacionadas con la asignatura, que podrán ser de utilidad en futuros escenarios formativos y laborales; > identificar las competencias transversales que pueden relacionarse con su asignatura; > identificar competencias específicas del mundo laboral que pueden relacionarse con su asignatura, e > incorporar prácticas que sirvan para desarrollar niveles de competencia transversal o específica a lo largo de la asignatura.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes	• Monitorizar el desarrollo de la autoestima y la motivación de los alumnos en relación a su proyecto formativo. • Proporcionar ayudas y solucionar dudas respecto a los intereses formativos de los alumnos para el futuro que se relacionen con la asignatura. • Clarificar los itinerarios formativos y los proyectos de formación y trabajo.

3. Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación	• Identificar los distintos intereses vocacionales o de formación de los alumnos respecto a los temas que se tratan y proporcionar un soporte específico en cada caso. • Promover el soporte mutuo de los alumnos en la búsqueda de sus intereses vocacionales. • Promover el intercambio de información respecto a los intereses vocacionales entre alumnos. • Buscar el apoyo del orientador para favorecer que todos los alumnos identifiquen áreas o asignaturas de interés relacionadas con sus preferencias vocacionales o con su proyecto formativo y vocacional.
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo	• Favorecer la participación de los alumnos para relacionar los contenidos de la asignatura con el mundo de la vida cotidiana, de la formación y del trabajo. • Favorecer el desarrollo de proyectos personales de formación y vocacionales. • Promover la evaluación formativa entre pares y relacionarla con la necesaria colaboración en contextos de trabajo. • Animar a los alumnos a explorar el entorno en busca de ofertas formativas y laborales de interés relacionadas con la asignatura.
5. Trabajar en equipo	• Promover la colaboración entre alumnos en trabajos y ejercicios y la posterior reflexión sobre el funcionamiento de un equipo, sus ventajas y dificultades. • Intercambiar estrategias con el equipo docente respecto a la infusión curricular. Comentar las dificultades y los logros en esta tarea. • Coordinar la acción orientadora en el aula para que, entre todo el equipo docente, todos los alumnos acaben formulando un proyecto profesional y todos los alumnos (en ESO y Formación Profesional) escojan itinerarios formativos postobligatorios. • Ayudar al profesorado novel a infusionar elementos vocacionales en las asignaturas.
6. Participar en la gestión de la escuela	• Colaborar en la definición y desarrollo del proyecto de orientación del instituto. • Formar parte del Equipo Promotor del proyecto de orientación. • Adoptar una visión de calidad en el desarrollo de las acciones de orientación.
7. Informar e implicar a las familias	• Informar del progreso vocacional o de las incidencias que detecte en su asignatura al tutor para que pueda ser un elemento a comentar con las familias. • Colaborar con el tutor en el desarrollo del plan de orientación y de tutoría del grupo clase. • Participar en las reuniones de presentación del curso explicando la relación de su asignatura con futuros itinerarios formativos o vocacionales.

8. Utilizar las TIC	• Animar a los alumnos a identificar y utilizar recursos en línea y redes sociales para informarse sobre itinerarios formativos y laborales relacionados con la asignatura. • Destacar la incidencia de la tecnología en los ámbitos laborales relacionados con la asignatura. • Promover el debate sobre el uso de las TIC y su influencia en el mercado laboral.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión	• Luchar contra los prejuicios, estereotipos y clichés que condicionan la elección vocacional libre e informada. • Proporcionar informaciones y orientaciones de acuerdo a las necesidades del alumno y no a las del centro o a las del propio docente. • Favorecer el debate sobre la importancia de la formación y la calificación profesional para hacer frente al futuro profesional. • Promover el debate sobre la importancia de la colaboración en relación al mundo del trabajo.
10. Organizar la propia formación continua	• Documentar progresivamente la infusión curricular y las actividades relacionadas con la orientación que desarrolla en su aula. • Buscar fuentes de información y actualización para mejorar la tarea orientadora que asume como docente. • Actualizar la información profesional (itinerarios formativos, ciclos, carreras y profesiones relacionadas con las asignaturas que imparte).

Tabla: Estrategias de orientación asociadas a las diez competencias para enseñar de Perrenoud (2007)

Se trata de que los docentes, con el apoyo del orientador y del equipo directivo y la coordinación de los tutores de grupo, vayan desarrollando primero una sensibilización con dichas funciones o estrategias y, progresivamente, las incorporen a la enseñanza cotidiana y a sus programaciones.

A su vez, se trata de que vayan compartiendo, en el marco de sus equipos docentes y también de sus departamentos, un conjunto de ejercicios, problemas, casos y ejemplos que relacionen las asignaturas con los itinerarios formativos posteriores y con el mundo del trabajo.

La figura del «Profesor como aliado de la orientación» no debe ser considerada como un nuevo conjunto de obligaciones sino como un cambio en la manera de proponer las dinámicas de enseñanza y aprendizaje, a partir de la toma de conciencia de la importancia del desarrollo vocacional y del papel central que la tarea docente puede jugar en dicho proceso.

7.3. Tipología de recursos para el profesor aliado de la orientación

Los recursos que puede utilizar un profesor en su aula son muy diversos. Resulta de gran ayuda ir generando un banco de recursos que pueden ser específicos de una asignatura pero que también pueden recopilarse en el marco de los departamentos o del Departamento de Orientación. En cualquier caso, las posibilidades son múltiples. A continuación, se describen brevemente algunos de los posibles recursos a utilizar:

Recursos textuales

Cualquier texto con información o situaciones relativas a los itinerarios formativos y laborales constituye un recurso que puede utilizarse en una asignatura. Conviene destacar asimismo las noticias periodísticas, las estadísticas oficiales, pero también los casos, testimonios, cartas al director, ejercicios, etcétera, que puedan servir de base o de soporte para organizar una actividad de aula. Cuando se trata de noticias, conviene ir actualizándolas para que las mismas no pierdan interés y vinculación con la realidad (las noticias sobre desempleo varían en función de los ciclos económicos que cada vez son más cortos y frecuentes).

El criterio a seguir debe enfocarse en relacionar el contenido del recurso textual con uno o varios objetivos de la asignatura (por ejemplo, una estadística de empleo y desempleo puede relacionarse con contenidos de matemáticas o con contenidos de lengua, también con ciencias sociales o historia si se compara con otras épocas, o analizarse desde el punto de vista informativo o axiológico y valorativo).

Recursos audiovisuales y tecnológicos

Los recursos audiovisuales pueden integrar los mismos contenidos, pero en formatos más atractivos para las nuevas generaciones: testimonios personales en una entrevista o relato, películas, series, noticias de medios audiovisuales (informativos de televisión), testimonios o casos de los propios alumnos. Estos recursos ofrecen un gran atractivo en el contexto de la Sociedad de la Información y la Comunicación y cuentan con un potencial didáctico formativo considerable. Permiten, además, generar contenidos nuevos por parte de los propios alumnos. En estos casos conviene tener en cuenta las limitaciones derivadas de las leyes de propiedad intelectual, audiovisual y de derecho a la imagen y de protección de datos personales.

Mención expresa debe hacerse a la importancia de los recursos TIC, tanto aquellos directamente relacionados con la orientación como los

cuestionarios en línea (de competencias, de autoconcepto, de preferencias vocacionales, de motivación, autoestima, etcétera) como también los portales o páginas web específicamente dedicados a la orientación (públicos o privados, o incluso de profesionales individuales), ya que ofrecen información académica y profesional, información sobre ofertas de empleo, ofertas formativas, como otros recursos diversos (redes sociales, buscadores, aplicaciones informáticas). En esta guía se han enlazado muchos de estos recursos a modo de ejemplo (desde páginas web o blogs de orientadores, webs de administraciones públicas, de asociaciones o entidades, etcétera). Las redes sociales y aplicaciones web tampoco deben subestimarse como un canal a explotar en relación a la orientación profesional, como por ejemplo la plataforma <www.mywaypass.com> desarrollada por la Fundación Bertelsmann para acercar la orientación profesional a edades tempranas de una manera lúdica.

Programas de orientación

Existen numerosos programas de orientación pensados para ser integrados (o infundados) en el currículo. Permiten trabajar una amplia gama de contenidos de orientación académica y profesional, tales como autoestima, motivación, clima de aprendizaje, técnicas y hábitos de estudio entre otros (Montané y Martínez, 1994; Martínez, 2000). Estos programas ofrecen actividades o estrategias metodológicas para que los docentes, con el soporte del orientador del centro o de los servicios psicopedagógicos de la zona, pueda aplicar en su clase contenidos y estrategias de orientación (ver actividades prácticas en el capítulo 5 de esta guía).

Actividades puntuales

Los docentes pueden también incorporar, en el transcurso de sus asignaturas, actividades puntuales o coordinadas con otras actividades de otras asignaturas o del centro educativo. Las conversaciones informales, debates, exposiciones o presentaciones pueden ser ejemplos de esta modalidad. Esta guía ofrece un amplio abanico de esta modalidad en la que los docentes pueden tener también un protagonismo importante.

- Algunas actividades puntuales en asignaturas como geografía e historia, pueden ser la realización de trabajos o proyectos de clase, tales como:
 - > Análisis de la evolución de las profesiones a lo largo de la historia.
 - > Estudio de las actividades económicas más importantes en nuestra región: tipos de servicios e industria dominantes, etcétera.

- ▶ En las asignaturas de aprendizaje de idioma extranjero se pueden realizar actividades del tipo:
 - > Preparación por parte de los estudiantes, de cartas de presentación sobre ellos mismos, hablando de sus intereses y expectativas académico-profesionales para optar a universidades o centros de estudios extranjeros.
 - > Realización de entrevistas de *rol playing* simulando situaciones profesionales en las que se practicará el idioma a la vez que se reflexiona sobre capacidades y competencias, áreas vocacionales de interés, etcétera.

En todas las asignaturas de carácter más técnico, tales como física, química, biología o matemáticas, resulta fundamental que el docente contextualice el aprendizaje de las materias con las profesiones que utilizan este conocimiento, de manera que el alumno puede visibilizar y entender su uso en el entorno profesional.

Una actividad transversal que incorpore a diferentes departamentos, sería por ejemplo una Jornada de Economía. Se trata de un día al año en el que en todas las asignaturas o grupos de asignaturas del centro se tratan temas económicos. De este modo se integra el tema económico en el temario de las asignaturas. Los resultados del aprendizaje se exponen o presentan en un lugar central del centro.

En el capítulo 5 de la presente guía encontrará ejemplos detallados de cómo poner en marcha actividades de este tipo en su centro.

8. La importancia de la familia en los procesos de orientación

ARANTXA GARAY-GORDOVIL CASANOVA

En este capítulo se describe el impacto familiar en los procesos de toma de decisión académicos y se presentan herramientas que ayudarán a conseguir una implicación más activa de las familias en los procesos de orientación académico-profesional, como es un eje de trabajo de vital importancia para el centro educativo, ya que son el principal prescriptor a la hora de la toma de decisiones formativas por parte del joven. Por otro lado se profundiza en cómo las familias son también una ventana de oportunidades para establecer contactos con profesionales y empresas que pueden resultar extremadamente útiles para los programas de orientación del centro.

El sistema educativo, las familias y la sociedad en su conjunto, tienen un enorme reto por delante, ya que han de apoyar a los jóvenes ofreciendo una orientación que les ayude a afrontar un escenario de incertidumbre, en el que los cambios en la sociedad y la economía se producen a una velocidad inusitada.

Para abordar adecuadamente este reto se han de canalizar recursos y energía, que permitan mejorar la orientación de los jóvenes a través de la colaboración de todos los agentes clave. La implicación activa de las familias en la orientación profesional del centro es de vital importancia ya que, por una parte, las familias son una ventana de oportunidades sobre profesiones que pueden resultar extremadamente útiles al centro, y, por otra, no debe olvidarse que la orientación profesional no es un asunto que pueda ser abordado únicamente desde la dimensión escolar.

El alumnado necesita contar con el apoyo de sus familias en el relevante proceso de toma de decisiones sobre su formación y su futura profesión, para ello las familias necesitan ayuda para poder apoyar a sus hijos en la toma de decisiones y en la construcción de su identidad vocacional. Los padres, en su mayoría, no son expertos en orientación ni en formación y están además implicados personal y emocionalmente en la relación y en las expectativas sobre cada uno de sus hijos, por ello necesitan de todo el apoyo posible que se les pueda brindar desde el colegio. En esta tarea de apoyo y asesoramiento los orientadores y los tutores tienen una labor crítica para aconsejar y preparar a las familias como aliados y acompañantes clave del proceso de orientación académica y profesional que han de recorrer necesariamente sus hijos.

Pero ¿cómo se puede facilitar la participación de las familias en este proceso desde el centro educativo? ¿Qué pueden y tienen que hacer las familias para apoyar a sus hijos en su desarrollo vocacional? En este capítulo introduciremos algunas claves para que familias y centros sean aliados y trabajen juntos en este importante proceso vital de los jóvenes.

Nos centraremos primero en entender el impacto de las familias en el

desarrollo vocacional de los hijos, así como en un marco teórico de comprensión de la familia como sistema en el que destacaremos una serie de elementos clave que facilitan su labor de apoyo a los hijos en la toma de decisiones. En segundo lugar, ahondaremos en la necesidad de generar alianzas de colaboración entre la familia y el centro educativo para pasar en un tercer momento a desarrollar un conjunto de herramientas y propuestas que pueden ayudar a orientadores y tutores a comunicarse y fomentar la participación de las familias.

Numerosas investigaciones demuestran que las expectativas familiares tienen poder predictivo con respecto a las decisiones académicas, pues los hijos suelen actuar teniendo en cuenta los intereses e inquietudes de sus padres.

Los padres tienen un alto impacto en la construcción de la identidad académica y profesional del hijo ya que son sus primeras referencias sobre el mundo laboral. Su labor es importante como acompañantes ante las dudas, miedos, incertidumbres, que siempre conlleva la construcción del itinerario académico-profesional de cada hijo.

Impacto familiar en los procesos de toma de decisión académicos

- El valor que en la familia se le da al trabajo.
- La categorización de las profesiones: profesiones de primera categoría, más valoradas, profesiones de segunda, menos valoradas, e incluso profesiones rechazadas.
- La «idea de vocación» que tienen los padres.
- La influencia en el sentimiento de autoeficacia de sus hijos en las diferentes áreas de conocimiento.
- La riqueza de experiencias laborales de los padres.
- La vivencia transmitida sobre los éxitos y fracasos en lo profesional.

La familia es una realidad tan cercana y cotidiana, que podemos pensar que es fácil llegar a comprenderla, pero cuando nos acercamos a ella desde un ámbito científico, nos damos cuenta de la realidad compleja y dinámica que supone y, por lo tanto, de la dificultad que implica su verdadera comprensión. Por ello el primer objetivo en este camino de colaboración entre familia y centro educativo para la orientación es ayudar a los centros a tener una visión más completa y profunda sobre las familias.

Actualmente el enfoque psicológico con mayor aceptación, a la hora de abordar el trabajo de comprensión y apoyo a las familias, es el enfoque ecológico-sistémico.

A continuación, abordaremos diferentes aportaciones desde este enfoque y las iremos concretando en el tema que nos ocupa, es decir, la familia en relación con el desarrollo vocacional de los jóvenes.

Una familia, en palabras de Palacios y Rodrigo,¹ es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común, que quieren que sea duradero, y en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia, compromiso e intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia.

Dicha unión es entendida como el principal sistema de desarrollo humano, definido por las relaciones que se establecen entre cada uno de sus miembros e influido a su vez por otros sistemas como pueden ser la familia extensa, la escuela o el entorno laboral de los padres.

La familia desde este enfoque es entendida como el contexto idóneo para construir una identidad propia, aprender a asumir responsabilidades y compromisos, conectar generaciones y lograr diversas transiciones vitales. Estas cuatro macrofunciones del sistema familiar tienen un espacio privilegiado de concreción en el desarrollo vocacional de los jóvenes. Éste es un proceso de los identificados como de transición vital, en el que vamos definiendo gran parte de nuestra identidad y en el que necesariamente asumimos nuestras propias responsabilidades y nos conecta generacionalmente a padres, hijos e incluso abuelos.

Por ello es tan importante que sea un proceso apoyado y fundamentado en la familia, y no únicamente vinculado al contexto escolar.

Otro aporte interesante de este enfoque ecológico sistémico es que las familias deben de ser comprendidas a través del análisis de tres grandes dimensiones, determinantes para su calidad como contexto de desarrollo:

- Los pensamientos y creencias
- Las relaciones afectivas
- El proyecto educativo de la familia

En primer lugar, nos referimos a los pensamientos y creencias educativas de los padres, la influencia que estos tienen en sus prácticas paternas y, por lo tanto, sus repercusiones en el desarrollo de sus hijos. El segundo aspecto hace referencia a la forma de relacionarse de los miembros del sistema familiar, su clima emocional y relacional, su estilo comunicativo. Este estilo relacional tiene una doble función: por un lado, garantizar las relaciones de intimidad, amor, dependencia, propias de una familia, y, por otro, facilitar habilidades de socialización. Y en último lugar se define

1. M. J. Rodrigo y J. Palacios (2003). *Familia y Desarrollo humano. Psicología y educación*, Madrid, Alianza Editorial.

el proyecto educativo de la familia como su capacidad de proporcionar experiencias y estímulos para lograr el desarrollo infantojuvenil.

Estas tres dimensiones pueden servir de ejes de comprensión para acercarse a las familias de los alumnos a los que se acompaña en su proceso de orientación académico-profesional. En este sentido será interesante hacer preguntas como: ¿Qué piensan los padres de este joven sobre las diferentes opciones académicas? ¿Qué creencias trasladan sobre el entorno laboral? ¿Cuáles pueden ser sus principales preocupaciones o miedos de cara al futuro de su hijo?

También será necesario apoyar un clima relacional y de comunicación positivo que ayude a que se puedan expresar con libertad, en el que los jóvenes se sientan escuchados. Es fundamental también insistir en que se genere un espacio de seguridad para que ellos puedan tomar decisiones. El clima emocional y comunicativo y las habilidades parentales para la gestión de dicho clima tienen mucho peso en el proyecto educativo familiar y, por lo tanto, en la capacidad de los padres de poder ser acompañantes y facilitadores de los procesos de desarrollo vocacional y para la toma de decisiones de sus hijos.

Por último, se trata de animarles a ser puente de experiencias que ayuden a los jóvenes a explorar opciones formativas y laborales y a entrenar habilidades que serán demandadas en sus futuros empleos. Más allá de las competencias técnicas y específicas que cada profesión exige, hay un conjunto de competencias generales que sabemos que demandará la sociedad y los empleos del futuro:

- ▶ Competencias para gestionar la información a través de las TIC
- ▶ Competencias para gestionar las emociones y las relaciones
- ▶ Competencias para trabajar en equipo
- ▶ Competencias para trabajar en entornos complejos y multiculturales
- ▶ Competencias para gestionar la propia carrera profesional

En el proyecto educativo como familia hay que tratar de explicitar cómo se facilitará el desarrollo de estas competencias:

- ▶ ¿Educamos para el uso de las TIC o son un instrumento de entretenimiento nada más?
- ▶ ¿Favorecemos el trabajo en equipo, el contacto con la diversidad, la capacidad de adaptarse al cambio, la tolerancia a la frustración o, por el contrario, construimos un entorno cerrado, hiperseguro, poco autónomo, vacío de riesgos y frustraciones?

Todo lo que queremos que ocurra en la vida de los niños en el futuro (autonomía, resiliencia, adaptación al cambio, habilidades sociales, liderazgo o creatividad) debe tener lugar antes dentro de cada familia, de modo que es necesario entrenarlo, probarlo, equivocarse, aprender... en un entorno más seguro para él y en el que se está construyendo como futuro adulto.

Por último, el enfoque ecológico-sistémico nos presenta a la familia como un objeto dinámico, en continuo desarrollo y cambio. La familia experimenta importantes cambios evolutivos a lo largo de su ciclo vital. Muchos de esos cambios son normativos, es decir, ocurren en la mayoría de las familias y forman parte del curso natural de los acontecimientos vitales, como es la independencia de los hijos, unida normalmente a su transición al mundo laboral.

Otros cambios son excepcionales y ocurren a algunas familias por situaciones sobrevenidas, como es la llegada de un hijo con discapacidad o el desempleo de uno de los progenitores.

Para los orientadores y tutores es interesante conocer estos ciclos evolutivos de las familias, las crisis que suponen los cambios, puesto que el sistema se desestabiliza y debe encontrar de nuevo su equilibrio. En muchas ocasiones encontramos ahí la explicación a algunos comportamientos de los alumnos.

Para las familias cada etapa de transición académica de sus hijos: la entrada en la escuela, el paso de primaria a secundaria, la elección de la formación posterior, suponen cambios, pequeñas o grandes crisis, a las que deben enfrentarse con las estrategias que tengan, para lograr éxito. En ese sentido la labor de un orientador y un tutor que informa y acompaña es un facilitador de estas transiciones.

En resumen, destacamos que un escenario educativo familiar que favorece la orientación profesional y el desarrollo vocacional implica un proyecto en el que los padres:

1. Son conscientes de su papel y su labor.
2. Construyen oportunidades de estimulación de determinadas competencias fundamentales para la empleabilidad.
3. Desarrollan habilidades comunicativas y emocionales para ser acompañantes y facilitadores de todo el proceso.

Y estas tres claves, por lo tanto, se convierten en tres objetivos a perseguir por tutores y orientadores de cara a apoyar el papel de las familias desde el centro.

Una de las claves que aseguran una mayor calidad en los procesos de orientación académico-profesionales es lograr que el centro educativo y la familia se alíen y trabajen juntos en este reto, coordinándose y participando conjuntamente en el acompañamiento a los jóvenes que están construyendo su proyecto vital. Es imprescindible que sean espacios complementarios. En palabras de múltiples expertos, una parte importante del fracaso escolar se construye a través de experiencias negativas en la interacción entre familia y centro educativo.

Ambos deben ser espacios continuos, convergentes, ya que los dos escenarios comparten un único fin: el desarrollo pleno de los niños que en ambos habitan. Además, los hijos esperan que los adultos sean capaces de construirles un mundo seguro donde crecer y al que poder aportar.

Una cooperación óptima entre el centro y las familias debe abarcar cuatro áreas esenciales: información, formación, comunicación y participación. Sin embargo, estas áreas no deben entenderse como entidades separadas sino como componentes que se complementan los unos a los otros. La meta es hacer más sencillo a las familias asistir de modo permanente a sus hijos durante todo el proceso de maduración de la elección de su profesión.

Información

Este objetivo tiene que ver con facilitar una información clara y concreta sobre:

- ▶ la estructura del sistema educativo: etapas, asignaturas, itinerarios, pasarelas;
- ▶ los retos que suponen cada etapa para un niño y cómo apoyarles, y
- ▶ las demandas del mercado laboral respecto a las competencias que han de desarrollar los jóvenes para mejorar su empleabilidad.

Formación

Las escuelas de familia o los encuentros personales con orientadores y tutores tienen que ayudar al desarrollo de habilidades de comunicación con los jóvenes cuando estos se hallan ante una decisión y no sienten la seguridad de tomarla por sí mismos.

Además, hay que fomentar que las familias sean constructoras de oportunidades para que los jóvenes desarrollen las competencias clave para la empleabilidad.

En una sociedad líquida y en constante cambio, la educación debe apostar por el desarrollo de competencias generales que abran la puerta del empleo al margen de la ocupación concreta que vayamos a desempeñar.

Nuevos escenarios, nuevos problemas y nuevos desafíos que exigen de competencias muy vinculadas al ámbito familiar, tales como:

- Gestionar la información
- Gestionar las relaciones
- Gestionar las emociones
- Gestionar la propia carrera profesional

Las familias son un escenario educativo esencial para el desarrollo de estas competencias, y una parte importante de nuestra labor como centros educativos es la de dar herramientas a las familias para que enriquezcan sus proyectos educativos con esta perspectiva.

A continuación, sugerimos algunas actividades a desarrollar en cada una de las competencias.

La competencia digital o la capacidad de gestionar la información para transformarla en conocimiento se ha convertido en uno de los pilares básicos de la economía. Puede apoyarse con un taller conjunto para padres e hijos sobre identidad digital en las RRSS.

La gestión socioemocional, que según Bradberry y Greaves en su libro *Inteligencia emocional 2.0*, es responsable del 58% de la productividad laboral, es un aspecto a plantear quizá en una entrevista personal con los padres para que reflexionen juntos.

En el capítulo 13 de la publicación *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*, los expertos Mario Pena Garrido y Natalio Extremera Pacheco proponen una serie de preguntas para trabajar este aspecto con los padres:

1. ¿Normalmente tu hijo presta atención a lo que siente?
2. ¿Tu hijo piensa que merece la pena dedicar tiempo a atender las emociones de las otras personas como síntoma de preocupación por ellas?
3. ¿Tu hijo comprende las razones de por qué está triste, enfadado o apático?
4. ¿En qué medida tu hijo trata de ponerse en el lugar de sus compañeros?
5. ¿Crees que tu hijo se deja llevar por sus emociones a la hora de tomar decisiones?
6. ¿Consideras que tu hijo trata de tener sentimientos positivos aunque se encuentre mal?
7. ¿Piensas que tu hijo es bueno mediando en la resolución de las discusiones que se dan entre sus amigos de clase o de pandilla?

Por último, la gestión de la carrera profesional, que es el fin último de una buena orientación profesional, debe llevar al joven a ser capaz de adaptarse a nuevas situaciones vinculadas al ámbito profesional.

En este sentido es importante destacar el peso de la motivación, la creatividad, la flexibilidad y la interioridad.

Una buena experiencia que puede fomentarse desde el centro educativo es promover un proyecto de acción social en el centro que se pueda desarrollar en familia: día del voluntario, familias en acción que desarrollen una actividad de aprendizaje servicio o campañas de sensibilización lideradas por aulas de forma conjunta entre padres, profesores y alumnos.

Una herramienta útil para guiar a las familias en la orientación profesional es el manual editado por la Fundación Bertelsmann en colaboración con la Universidad Pontificia Comillas: *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*.

Comunicación

Solamente desde la confianza podremos salvar la distancia. La comunicación directa entre adultos es fundamental, y nunca debe usarse al niño como vehículo de comunicación.

Tendrían que empezar las reuniones de comienzo de curso, generales, por aula o individuales, expresando algo similar a: «Ocurra lo que ocurra, busquemos el espacio para hablarlo y aclararlo, para no quebrar el clima de confianza» o «Si necesitas hablar de mi hijo, si necesitas que te ayude, no dudes en llamarme». Tanto padres como docentes deben preguntar por los motivos de una actuación, por las razones de una tarea, de todas esas situaciones de discrepancia o malestar que a lo largo del curso pueden producirse y que es bueno y necesario aclarar siempre con la persona o personas implicadas y desde la comunicación honesta y sincera, evitando culpas y culpables, buscando soluciones. Una comunicación en la que padres y docentes se sitúan como iguales en colaboración de un proceso de cambio de sus hijos-alumnos.

Hay que destacar también la comunicación positiva. Hablar de lo que va bien, lo que ha gustado, lo que funciona, lo que ayuda a sentirse bien.

Una comunicación efectiva es una comunicación que expresa más veces lo que une, lo que se sabe hacer, lo que es posible.

Participación

Una de las acciones que más impacto tiene en los procesos de toma de decisiones de los jóvenes es tener la oportunidad de vivir experiencias en entornos laborales o de conocer de primera mano diferentes entornos, proyectos y demandas profesionales.

Para los centros de secundaria y bachillerato, para los centros de Formación Profesional, e incluso para los centros de primaria son actividades muy interesantes:

- Organizar con profesionales de ámbitos diversos charlas, debates, mesas redondas, coloquios experienciales.
- Facilitar que los alumnos puedan salir del centro al entorno laboral acompañados de un profesional que les guíe en la experiencia.

Cada familia de un estudiante es una puerta abierta a la empresa, a numerosas profesiones, a diferentes trayectorias formativas y profesionales y han de establecerse canales para fomentar esta implicación de los padres en la generación de oportunidades para los estudiantes en empresas de su entorno.

En definitiva, una familia concienciada de su papel y su responsabilidad es más fácil que se comprometa con su hijo y el centro educativo en poner en marcha acciones de orientación académica y profesional de calidad. Una buena relación familia y centro docente fluye en una dinámica de comunicación efectiva y colaboración eficaz.

8.3.

Herramientas para el trabajo con las familias desde el Plan de Orientación

Los procesos de orientación educativa tienen varios planos en su desarrollo dentro de los centros: un primer plano en el que se sitúan los propios profesores que, por el hecho de serlo, son orientadores; un segundo, en el que la función específica de tutoría de un grupo de alumnos la ejerce uno de sus profesores, y un tercero, donde la orientación es realizada por profesionales específicos desde el Departamento de Orientación.

Los líderes naturales de la orientación profesional en los centros son los orientadores. El papel del orientador resulta fundamental pues son los expertos en cómo ha de apoyarse el desarrollo vocacional y los procesos de toma de decisión de los alumnos.

La orientación basada en un modelo de calidad promueve un modelo sistémico encabezado por un orientador y un Equipo Promotor que lo lidere. En este proyecto de calidad, los tutores juegan un papel imprescindible.

La legislación actual otorga a los tutores una función coordinadora de agentes educativos y una función orientadora respecto a las necesidades individuales e integrales del grupo de alumnos que tutorizan. Estas funciones implican:

- La orientación educativa, académica y profesional.
- El apoyo a su proyecto educativo.
- La información, coordinación y colaboración periódica con las familias sobre el proceso educativo de sus hijos.

El tutor tiene un papel principal como acompañante en su proceso de maduración e integración escolar, y un aspecto clave en este proceso es el desarrollo vocacional. Serán tareas propias las de asesor en las opciones académicas y profesionales de cada uno de sus alumnos en colaboración intensa con el Departamento de Orientación y la de coordinador con la familia para el apoyo conjunto al joven en sus decisiones.

Dentro del planteamiento de no considerar la orientación académica y profesional como un conjunto aislado y periférico de acciones, sino desde un enfoque de calidad en la que el proyecto de orientación supone un valor añadido fundamental para el proyecto educativo del centro, la formación de los profesionales implicados, como son los tutores u otros profesores, es imprescindible.

En este sentido la formación del tutor debe ir encaminada a que pueda poner en marcha acciones que ayuden al alumno a tomar decisiones desde un proceso de autoconocimiento, exploración y planificación de acciones, pero al mismo tiempo que también pueda desarrollar estrategias para la coordinación e implicación de las familias de los alumnos en los procesos de cada uno de ellos.

A continuación, facilitamos tres herramientas clave en el proceso de orientación con familias: las comunicaciones por escrito, las reuniones grupales y las entrevistas personales.²

La comunicación por escrito

Son muchas las circulares, correos, notas, que a lo largo del curso escolar un profesor-tutor puede emitir a los padres con dos objetivos principalmente: informar y pedir. Ninguna comunicación es neutra, todo acto comunicativo es interpretado y valorado por el receptor.

En ocasiones la cotidianidad de la comunicación por escrito y las múltiples tareas del día a día nos lleva a dedicarle menos tiempo del que deberíamos a redactar el contenido. Cada mensaje por escrito es una imagen que proyectamos a la familia, una ventana que puede acercar canales de comunicación y colaboración, o, por el contrario, puede distanciarlos.

¿Cómo podemos transformar este mensaje para acercar ambos contextos?

² S. López Larrosa (2009). *La relación familia-escuela. Guía práctica para profesionales*, Madrid, Editorial CCS.

1. Traslademos primero nuestro objetivo de forma interesante y motivadora.
2. Además, tratemos de convertir cualquier planteamiento en un reto, o expresar en positivo aquello que pueda estar suponiendo una dificultad.
3. Por otro lado, es importante buscar su colaboración, implicarles, no trasladarles una obligación o demanda.
4. Y sin lugar a dudas, agradecer de antemano su participación y potenciar el sentido de la misma.

No se ha de olvidar que en una circular es importante:

- ▶ Ser claros y concisos, pero no por ello, excesivamente rudos o breves.
- ▶ Dar información suficiente: ni mucha ni poca, la necesaria.
- ▶ Ser positivos, motivadores.
- ▶ Dar por hecho su participación, colaboración, sin imponer, sino agradeciendo.

Es importante dedicar siempre unos minutos de más a la redacción del contenido de las cartas, circulares, notas, correos. Serán minutos que se ganen después, evitando confusiones y malestar, y ganado en participación.

Las reuniones grupales

Las reuniones grupales convocadas por el tutor pueden ser de contenido diverso, aunque normalmente son usadas para dar información al comienzo o final de curso o de trimestre.

Se convocan formalmente a través de una circular. Aunque ya hemos hablado anteriormente de la comunicación por escrito, es importante recordar que parte del éxito de convocatoria en estas reuniones grupales depende del contenido de la circular que convoca. De modo que es importante revisar que sea una carta cercana, que explique bien el motivo de la convocatoria, que anime a participar dando importancia a la presencia de todos y que al final resalte los datos principales: fecha, hora, lugar y tiempo estimado de duración.

Debemos preparar con antelación estas reuniones, dedicando un tiempo a pensar en los objetivos de la reunión, en qué se quiere transmitir y cómo lo queremos decir.

La fase inicial es un momento social, de encuentro. Dar la bienvenida, presentarnos, saludar a las familias deben constituir el primer paso. El

aula es tu casa, el tutor es el anfitrión, y cuanto más agradable se haga la estancia, más ganas tendrán de volver la siguiente vez.

Si se hacen una o dos reuniones grupales al año, quizá tres, merece la pena que se dedique un tiempo a preparar el aula y a dar la bienvenida con cercanía.

En esta fase podemos también dedicar un tiempo a la cohesión de grupo. Las familias, igual que los alumnos, son tu equipo de trabajo, y deben sentir orgullo de pertenencia, conocerse mutuamente y conocer al tutor de su hijo. Sobre todo en el primer encuentro se puede usar algún tipo de dinámica de grupos como una rueda de presentación en la que las familias van indicando por turnos sus nombres, el nombre de sus hijos, y algo que les guste hacer en familia, por ejemplo.

Si la reunión tiene un objetivo en concreto y se ha trasladado en la circular previa, éste es buen momento para que se pregunte por lo que esperan sobre la reunión, de cara a aclarar dudas y ajustar sus expectativas con respecto a los objetivos.

En la fase central tratamos el tema o los temas de la reunión. Deben estar bien preparados con antelación, y puede ser útil una presentación o una hoja resumen que repartir a los padres con la información más importante.

Es una parte de la reunión en la que es bueno que los padres puedan preguntar o comentar. En ocasiones nos da miedo que algunos padres monopolicen la reunión o que hagan referencia a cuestiones muy personales que no interesan a la mayoría. La solución ante esta realidad no es evitar la participación, sino explicar desde el principio cómo va a ser la dinámica para poder intervenir.

Finalmente, en la fase de cierre se hace un resumen de lo tratado y acordado. Se puede además pasar una pequeña encuesta de evaluación para poder ir recabando datos sobre las reuniones y poder ir mejorando.

Es bueno que en todas las reuniones se recuerde el horario disponible para las entrevistas personales, la importancia de las mismas, y se insista en que siempre es mejor buscar y reservar ese tiempo para sentarse a hablar tranquilamente, que improvisar una entrevista tras la reunión grupal.

Un aspecto importante a tener en cuenta en este tipo de reuniones es el tono que se emplee. Se debe tener presente que no son nuestros alumnos, son adultos, y hay que emplear un tono adecuado. En ocasiones se tiende a usar un tono excesivamente formal, precisamente para huir de hablarles como a los alumnos. Ese tono muy formal genera distancia y no favorece la confianza. Conseguiremos mejores resultados con un tono coloquial de adulto a adulto.

En el caso de los planes de orientación académico-profesional, este tipo de reuniones son muy interesantes para dar información de cara a las elecciones en cuanto a optativas o modalidades en los últimos años de la etapa secundaria o el Bachillerato. Aunque podemos pensar que es mejor organizarlas para todos los cursos a la vez, son mucho más eficaces si se hacen por tutorías.

Son reuniones con una gran carga de información, por lo que es importante que las programemos con tiempo suficiente para que podamos explicar todo con tranquilidad y aclarar todas las dudas que surjan.

En este tipo de reuniones es fundamental entregar documentación que apoye la explicación que vamos dando y que luego los padres puedan llevar a casa para leer con calma. En este sentido un recurso interesante son las infografías que de forma visual trasladan mucha información.

De cara a organizar estas reuniones informativas se recomienda utilizar los capítulos del 2 al 6 del libro *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*.

En clave de reuniones grupales, pero con un enfoque completamente diferente, se puede plantear, como parte del proyecto de orientación académico-profesional de un centro, los *café tertulia*.

Un *café tertulia* es un encuentro entre padres y profesores que puede organizar el tutor de un aula, o un grupo de tutores de un curso, pero al que están invitados más profesores y, por supuesto, padres. El objetivo es compartir una tertulia sobre un tema propuesto mientras se toma un café o una infusión. El tema de la tertulia se programa con antelación por un pequeño equipo formado por padres y profesores. En este caso, las temáticas han de estar vinculadas siempre al desarrollo vocacional, el empleo, la formación, las competencias laborales.

De cada tema se busca un artículo o un vídeo motivador que los asistentes puedan leer o ver con antelación al *café tertulia*. Para esta propuesta se recomienda igualmente el uso de capítulos específicos del manual *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*.

Lo más interesante de este formato es que los padres y profesores se sitúan en un plano de igualdad, compartiendo ideas, opiniones, pensamientos y experiencias, haciendo que comunicación y participación vayan de la mano.

La entrevista personal

La entrevista está considerada como un espacio privilegiado de comunicación entre el tutor y la familia. Es, según datos del INE, la fórmula más utilizada en España como encuentro familia-centro educativo. A pesar de

eso es una de las cuestiones que más temen los profesores, y para la que menos preparados se sienten habitualmente.

Para el acompañamiento vocacional del tutor al alumno, es sin lugar a dudas una herramienta imprescindible, pues necesitamos, como ya se ha demostrado anteriormente, contar con la familia en todo el proceso, para hacerla protagonista y responsable del mismo, junto con el joven.

Antes de analizar las fases de una entrevista debemos resaltar la importancia que tiene el vínculo que logremos establecer con cada familia de nuestros alumnos. Lograr una relación en la que la familia se sienta segura, confiada y con el sentimiento de compartir una misma meta, son elementos imprescindibles de la alianza que queremos crear, sin la cual, todas nuestras intervenciones serán siempre menos efectivas.

Por otro lado en la segunda parte del libro *¿Cómo orientar profesionalmente a tu hijo? Manual práctico para padres*, se dedican varios capítulos a las habilidades parentales que pueden ayudar a los padres a apoyar a sus hijos, y que pueden servir como contenidos de trabajo para el tutor en este tipo de entrevistas individuales.

Una entrevista eficaz consta de las siguientes fases:

Fase de invitación

La primera fase es la fase de invitación, en el caso de que sea iniciativa del centro. Hablamos de invitación y de cómo, en los encuentros grupales, resaltamos la importancia de hacer que la familia se sienta invitada, de trasladar nuestro interés por que acudan, pero nunca mostrarlo como una obligación.

En este sentido además debemos ser flexibles para poder encontrar horarios que ayuden a las familias a conciliar su trabajo con las responsabilidades de la paternidad. Como han puesto de manifiesto diversas investigaciones, las exigencias horarias en los trabajos paternos son una de las principales barreras de comunicación y participación de la familia en y con el centro educativo.

Otro aspecto a tener en cuenta en la fase de invitación es a quién invitar. Parece obvio que a los padres, pero en un proceso de orientación académico-profesional es interesante que también acuda el alumno, principal protagonista, y quizá algún miembro más de la familia que pueda servir de apoyo. Es muy importante tener en cuenta que existen muchas configuraciones familiares y lo importante es saber quiénes son los responsables principales y los apoyos necesarios para el proceso del joven.

La forma en la que trasladamos esa invitación debe ser formal, por

carta o correo electrónico, y teniendo en cuenta todas las claves explicadas sobre la comunicación por escrito.

Cerramos esta primera fase de la entrevista haciendo hincapié en la necesidad de buscar y acondicionar un espacio en que podamos estar cómodos, sin interrupciones, con privacidad, en una disposición de diálogo e igualdad, por lo que el tutor es mejor que se pueda sentar cerca sin obstáculos de por medio.

Fase social

La segunda fase es la fase social relacionada con los intercambios previos al núcleo central temático de la entrevista. Es importante respetar esta fase pues ayuda a romper el hielo, distender el clima y favorece la conexión con la familia.

Tercera fase

Esta es la fase central. Se pasa a plantear los temas de la reunión y los objetivos de la misma. ¿Por qué nos hemos reunido? ¿Qué queremos conseguir tras esta reunión?

Dentro de un proceso de toma de decisiones académicas encaminadas al futuro laboral, el tutor debe facilitar, en esta fase de las entrevistas, que los interlocutores: padre, madre, otros adultos involucrados, alumnos... se pongan en el lugar de los otros. ¿Cómo creéis que se siente vuestro hijo ante esta decisión que debe tomar? ¿Por qué creéis que ha optado por este camino? ¿Qué piensas que les puede preocupar más a tus padres de cara al curso que viene y a las elecciones que has hecho?

Todo este tipo de preguntas, que están facilitando la empatía y conexión emocional, deben ayudar al tutor a incluir a todos en el proceso, valorando todos los puntos de vista. En este sentido ir poco a poco haciendo resumen de lo que se ha hablado y de lo que todos han expresado ayuda también a esta inclusión activa.

Otro tema a abordar interesante en el acompañamiento vocacional es la mirada triple: al pasado, al presente y al futuro. ¿Qué experiencias pasadas pueden estar influyendo en mi decisión? ¿Cómo estoy, me siento, respecto a mis posibilidades presentes, a los acontecimientos más recientes? ¿Qué espero del futuro? Si nos encontráramos dentro de x años, ¿qué ha ocurrido durante ese tiempo en tu vida? ¿Cómo resolviste lo que ahora te preocupa?

Se trata de un proceso en el que buscamos no solamente ser escuchados sino principalmente escuchar y que se escuchen, actuando como facilitadores y dinamizadores de dicha comunicación.

La mayoría de las entrevistas individuales que se plantean suelen ser unidireccionales, se ofrece mucha información, pero se dedica poco espacio a la escucha. En el proceso de desarrollo vocacional, es importante que la información haya sido proporcionada en reuniones grupales, para que las entrevistas vocacionales sean más ricas, personales, fluya el diálogo y se pueda escuchar y facilitar la escucha mutua.

Fase de cierre

Se trata de la última fase de la entrevista, en la que se ofrece un resumen de todo lo tratado, se recuerdan los acuerdos a los que se ha llegado, si ha habido alguno, se pregunta si creen que hay algo que no ha quedado claro o sin tratar y que para ellos sea importante y finalmente se cierra agradeciendo y resaltando alguna cualidad de su actuación en la entrevista. Si es necesario fijar una nueva fecha, es el momento en el que debemos hacerlo.

Bibliografía

- LOE: Ley Orgánica de Educación (2006).
- LOMCE: Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa (2013).
- COLL, C. (2006). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. Madrid. Instituto de Formación del Profesorado.
- HIEBERT, B. (1993). *Career Education: A Time for Infusion. Guidance and Counselling, A special issue on Career Counselling with Youth* (disponible online).
- HOOLEY, T., Watts, A. G., Andrews, D. (2015). *Teachers and Careers: The Role of School Teachers in Delivering Career and Employability Learning*. International Centre for Guidance Studies. Derby. Universidad de Derby.
- LÓPEZ, S. (2009). «La relación familia-escuela: guía práctica para profesionales». Editorial CCS.
- MARTÍNEZ, M. (2000). «Programa de orientación del clima de clase». En Álvarez, M. y Bisquerra, R. (coord.), *Manual de orientación y tutoría*. Barcelona. Praxis, pp. 455-456/15.
- MARTÍNEZ, M. (2011). *La tutoría y la orientación en las prácticas profesionalizadoras*. Guías Práxis FP. Barcelona. Wolters Kluwer, pp. 1-28.
- MARTÍNEZ, M. y Arnau, L. (2015). «Després de l'ESO què puc fer? Diagnosi i propostes per a l'orientació educativa de 12 a 16 anys». *Informes breus*, 56. Barcelona. Fundació Jaume Bofill.
- MONTANÉ, J. y Martínez, M. (1994). *La orientación escolar en la educación secundaria: una nueva perspectiva desde la educación para la carrera profesional*. Barcelona. PPU.
- PAA, H. K. y McWhirter, E. H. (2000). «Perceived influences on high school students, current career expectations». *The Career Development Quarterly*, 49, pp. 29-44.
- PERRENOUD, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*, Barcelona. Graó.
- RODRIGO, M. J. y Palacios, J. (2003). *Familia y Desarrollo humano. Psicología y educación*. Madrid. Alianza Editorial.
- TURNER, S. y Lapan, R. T. (2002). «Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development». *The Career Development Quarterly*, 51, pp. 44-55.
- WATTS, A. G. (1996). «Experience-based learning about work». En A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd y R. Hawthorn, *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice*. Londres. Routledge.
- WATTS, A. G. y Sultana, R. (2004). «Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and common themes». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, pp. 105-122.
- WEINER, B. (1985). «An attributional theory of achievement motivation and emotion». *Psychological Review*, vol. 92 (4), pp. 548-573.
- YOUNG, R. A., Valach, L., Ball, J., Paseluikho, M. A., Wong, Y. S., De Vries, R. J., et al. (2001) «Career development in adolescence as a family project». *Journal of Counselling Psychology*, 48, 190-202.

La presente edición en castellano es una traducción de la original en alemán editada por la fundación Bertelsmann Stiftung, revisada y adaptada al contexto español.

AUTORES de la edición original:

Karsten Hammer (MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH)
Dr. Jürgen Ripper (MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH)
Thomas Schenk (Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULEWIRTSCHAFT*
Baden-Württemberg)

Directores de la adaptación al castellano de la guía original alemana:

Dr. Benito Echeverría Samanes (capítulo 1)

Dr. Màrius Martínez Muñoz (capítulos 2 y 3)

Autor del capítulo 7: Dr. Màrius Martínez Muñoz

Autor del capítulo 8: Aranzazu Garay-Gordovil Casanova

Edita: © 2018 Fundación Bertelsmann
Travessera de Gràcia, 47-49, 2ª pl.
08021 Barcelona (España)

Coordinación Editorial:	Juan José Juárez Calvo
Traducción:	Arvato Technical Information
Corrección:	Verónica Nieto
Diseño y maquetación:	Winfried Bährle

Primera edición:	Septiembre 2014
Segunda edición:	Enero 2018

ISBN: 978-84-617-1647-0

La orientación profesional desempeña un papel clave para que los sistemas educativos alcancen su objetivo de preparación de los estudiantes para el mundo adulto. Actualmente, el concepto además se está ampliando al desarrollo de la capacidad de orientación a lo largo de toda la vida, para dar respuesta a un entorno profesional incierto y cambiante que precisa de jóvenes con mayores capacidades internas para el análisis y la toma de decisiones formativo/profesionales.

Para las escuelas, esto significa colocar la orientación profesional en el centro del currículo y de su estrategia educativa. Además, la colaboración con las familias y otros agentes externos, como las empresas, es fundamental para abordar este complejo escenario. En esta guía presentamos la metodología de Orientación Profesional Coordinada que busca dar respuesta a todos estos retos.



Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil