



# Guía de orientación profesional coordinada



Manual práctico para una  
orientación de calidad en  
el ámbito educativo



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  
de calidad en el ámbito educativo

Directores de la adaptación al castellano de la guía

Dr. Benito Echeverría Samanes (capítulo 1)

Dr. Màrius Martínez Muñoz (capítulos 2, 3 y 4)

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)

 **Fundación Bertelsmann**

*Por el empleo juvenil*

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

LIZ MOHN  
Presidenta  
Fundación Bertelsmann

# Índice

Una orientación de calidad es una apuesta por nuestros jóvenes . . . . .	13
Prólogo . . . . .	15
Resumen y agradecimientos . . . . .	17
<b>1. INTRODUCCIÓN . . . . .</b>	<b>21</b>
1.1 Sobre la guía . . . . .	24
1.2 Objetivos y beneficios de la orientación profesional . . . . .	25
1.3 Sistema de gestión de calidad para la orientación profesional en el ámbito escolar . . . . .	37
<b>2. PLANIFICACIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR . . . . .</b>	<b>43</b>
2.1 Diagnóstico inicial de la situación del centro . . . . .	44
2.2 El equipo de coordinación . . . . .	44
2.3 Comunicación . . . . .	50
2.4 Gestión de proyectos . . . . .	61
<b>3. APLICACIÓN DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR . . . . .</b>	<b>67</b>
3.1 Diagnóstico de competencias genéricas y desarrollo y fortalecimiento individual . . . . .	68
3.2 Marco de calidad de orientación profesional . . . . .	77
3.3 Modelo de calidad de orientación profesional . . . . .	80
3.4 Documentación de procesos . . . . .	86
3.5 Evaluación y perfeccionamiento . . . . .	89
<b>4. ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL . . . . .</b>	<b>93</b>
4.1 Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase» . . . . .	94
4.1.1 Implicación de expertos extraescolares en las clases . . . . .	95
4.1.2 Investigación y presentación de información . . . . .	97
4.1.3 Jornada de Economía . . . . .	98

4.2 Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares» . . .	101
4.2.1 Taller de comportamiento . . . . .	101
4.2.2 Portafolio de elección vocacional. . . . .	102
4.2.3 Seminario práctico de solicitud de empleo . . . . .	105
4.2.4 Refuerzo del «yo» . . . . .	107
4.2.5 Juegos de simulación . . . . .	109
4.2.6 Jornadas de proyectos . . . . .	113
4.2.7 La empresa de alumnos. . . . .	117
4.2.8 Transmisión de responsabilidades. . . . .	120
4.3 Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo» . . . . .	121
4.3.1 Visita a empresas . . . . .	123
4.3.2 Exploración de empresas . . . . .	124
4.3.3 Prácticas en empresas. . . . .	127
4.3.4 Ferias o salones de empleo . . . . .	131
4.3.5 Día de chicas ( <i>Girl's Day</i> ) . . . . .	133
4.3.6 Prácticas en empresas para profesores . . . . .	136
4.3.7 Programas de cooperación educativa . . . . .	139
4.3.8 Nuevos caminos para chicos. . . . .	141
4.4 Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores» . . . . .	142
4.4.1 La Oficina de Empleo . . . . .	144
4.4.2 Padrinos de elección vocacional. . . . .	147
4.4.3 Tardes de familias y alumnos . . . . .	149
4.4.4 Exploración de puestos de trabajo de familiares. . . . .	151
4.4.5 Apoyo a los alumnos de altas capacidades. . . . .	152
4.4.6 Educación superior . . . . .	153
4.4.7 Otros colaboradores para la orientación de jóvenes en situación de vulnerabilidad . . . . .	157

Bibliografía y enlaces . . . . .	159
----------------------------------	-----

ANEXO: Lista de material complementario . . . . .	169
---	-----

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 Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT y MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (Hrsg.).

## Una orientación de calidad es una apuesta por nuestros jóvenes

La Fundación Bertelsmann, cuyo lema es «Por el empleo juvenil», 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 sólo 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 una 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 y más trayectorias laborales insatisfactorias.

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

Con la guía que ahora presentamos, hemos querido ofrecer una herramienta de fácil uso, que se irá enriqueciendo con las aportaciones de las personas que la utilicen y, en especial, de las experiencias piloto que desarrollaremos en diversos centros formativos. Sus comentarios y las buenas prácticas ilustrativas que nos envíen se sumarán al material complementario que ponemos a disposición en <[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)>. La meta es conseguir, en definitiva, una guía



14 que sea cómoda, práctica y sienta las bases para una buena gestión coordinada de la orientación a los alumnos.

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  
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 tengo la convicción de estar colaborando a la resolución de un problema que debería preocuparnos a todos los ciudadanos, pero, en especial a docentes y padres. 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. Ahora 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, 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, dispuestos a aceptar el reto de organizar un plan sistemático de orientación profesional. La guía ha sido elaborada por la Bertelsmann Stiftung (matriz alemana de la Fundación Bertelsmann en

16 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 Tübingen.

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 con el 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 hay en 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 *Schulewirtschaft* (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 posobligatorias, 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 alumnas y alumnos.

Es una guía práctica para centros educativos innovadores que deseen crear un marco conceptual para la orientación profesional en el ámbito escolar a medida de las necesidades específicas de su alumnado e integrado en un sistema de gestión de calidad. Las estrategias presentadas en esta guía pueden aplicarse en todos los tipos de centros educativos, y 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 que ayuda a reducir sustancialmente la carga de trabajo de los docentes. De tardes de puertas abiertas entre familias y alumnos a visitas a empresas, pasando por talleres de solicitud de empleo, 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, una buena orientación profesional debe, al menos, hacer 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 sólo 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 fiables 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 a los profesores de diversas maneras. No está diseñada para modificar o alterar radicalmente actividades previas de orientación profesional, sino para hacer un uso sensato de las mismas rediseñando su sistematización. Los centros asignan sus medidas a cuatro dimensiones diferentes: actividades en clase, actividades extracurriculares, cooperación entre centros educativos y el mundo laboral o productivo y cooperación entre centros educativos y otros colaboradores. Cada centro tiene un perfil sobre su estado que puede emplearse para supervisar el progreso individual e identificar áreas en las que sean necesarias mejoras.

Durante su desarrollo, la obra original alemana fue ensayada, evaluada y mejorada en varios tipos de centros de enseñanza de varios estados federados. Esta adaptación al contexto español se ha contrastado con diversos profesionales de centros educativos comprometidos con la orientación profesional, y además, va a pasar 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.

Agradecemos las prácticas que han aportado la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE), Mercedes Manzanares, Víctor Molina García, M.<sup>a</sup> Dolores Palomares, Juan Antonio Planas, M.<sup>a</sup> 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 Juàrez Vives, Lilián Rivera Gómez y Sigrid Yeti Benavente.

Para trabajar con esta guía no se necesitan conocimientos específicos ni experiencia previa. La guía incluye una gran cantidad de materiales complementarios, cuya lista va en el Anexo de la página 169, que están disponibles en <[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)> me-

diante registro. Se trata de listas de comprobación y fichas de trabajo, diseñadas para ayudar al profesorado, tanto a nivel teórico como en la clase. Todos los documentos se ofrecen en un formato que permite adaptarlos fácilmente a las necesidades de cada usuario. La gama de actividades tratadas abarca desde la realización inicial de un análisis sobre el estado de cosas hasta la preparación de entrevistas individuales de asesoramiento, pasando por el desarrollo de estándares de calidad a largo plazo. Esta guía es una herramienta práctica para escuelas que deseen ayudar a sus alumnos a responder a tres preguntas clave en su preparación hacia el mundo académico o profesional: ¿Quién soy?, ¿Qué sé hacer?, ¿Adónde quiero ir?

La transición de la escuela a la vida laboral es fundamental para el desarrollo futuro de los jóvenes, razón por la cual una de las principales labores de los centros educativos obligatoria es 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 global y a la vez específico para cada centro. Abarca tanto la orientación profesional, como la académica de alumnas y alumnos.

Con el fin de facilitar la lectura, cada vez que en esta guía se utilice la forma masculina, estaremos aludiendo a ambos géneros.



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 la 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 y de prepararse lo mejor posible, para optar por la formación profesional o el bachillerato. Por este motivo, no sólo 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 de éstos 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. Son aquellos centros conscientes de que sólo así pueden presentarse ante la sociedad con un proyecto concreto de objetivos y actividades de orientación profesional, que estimule la necesaria colaboración de padres, agentes sociales, organizaciones, asociaciones, etcétera.

### Destinatarios de la guía

Esta guía 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, dispuestos a aceptar el reto



de organizar un plan sistemático de orientación profesional. También puede utilizarse en centros de formación profesional o bachillerato e incluso algunas de sus partes pueden resultar de gran ayuda 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. Por ejemplo, la orientación académica suele ser muy relevante en los centros de bachillerato, pero quizás no lo sea tanto en otros entornos formativos.

La guía puede utilizarse de diversas maneras. Cabe considerarla como un conjunto de módulos y según las necesidades del centro utilizar determinada información o algunos métodos y materiales prácticos de la variedad descrita en el capítulo 4.3.1 (por ejemplo, Visita a empresas), pensado para ayudar al profesorado en la aplicación práctica de la orientación profesional en sus respectivas escuelas.

Ahora bien, si se aspira a promover un plan integral de orientación 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.

Puede requerir al principio 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 por la claridad de su estructuración. Además, permite asentar el plan de orientación en el centro, sin que un posible cambio de personas responsables afecte notablemente a su desarrollo.



## Sobre la guía

**Origen** Esta guía surge de un original alemán que se ha enriquecido con buenas prácticas de orientación desarrolladas en centros educativos repartidos por toda la geografía española y se ha adaptado a nuestro entorno por parte de expertos en orientación profesional, hasta lograr la versión de la que usted dispone.

### La guía ofrece

- 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, al haberse elaborado la guía teniendo en cuenta las necesidades y aspiraciones de los centros participantes en el estudio piloto.

**Estructura y organización de la guía** La guía en formato libro incluye acceso a los materiales complementarios que están disponibles median-

te registro en <[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)>. El material complementario correspondiente a cada apartado de esta guía figura en los laterales de las páginas, sobre un recuadro de color verde-azul. Por lo demás, en el Anexo (p. 169) se incluye una lista de todos los materiales.

La guía también contiene enlaces a fuentes de información, a ejemplos ilustrativos u otros; a ellos se puede acceder mediante los códigos QR correspondientes. Si no se dispone de lector de códigos, se puede encontrar en Internet con el título y otras referencias que proporcionamos y/o la página principal de la web que en su caso se especifica.

En el capítulo 4 se presentan diversas acciones de orientación profesional. Los ejemplos de la práctica se encuentran destacados en recuadros de color verde.

La Bibliografía y los enlaces empleados en la guía están recopilados al final del libro, en un capítulo específico (p. 159). Algunas fuentes de información adicional se incluyen dentro de los propios capítulos, al describir cada tema concreto. Además, todas las referencias bibliográficas y enlaces de todos los capítulos de la guía se encuentran recopilados en el material complementario «Bibliografía y enlaces» dentro de <[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)>; de esta manera, podrá acceder haciendo clic sobre los enlaces o copiarlos en la barra de dirección de su navegador.



[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Objetivos y beneficios de la orientación profesional

**Definición de 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 a:

1.2

- 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.

La orientación incluye actividades individuales o colectivas de información, de consultas, de evaluación de competencias, de apoyo y de enseñanza de las competencias necesarias para la toma de decisiones y para la gestión de la carrera».

Mediante estas actividades trata de «potenciar el *esclarecimiento de posibilidades personales con sentido*, mediante la *identificación, elec-*

*ción y/o reconducción* de alternativas académicas, profesionales y personales, acordes al potencial y proyecto vital de *cada uno, contrastadas* a su vez con las ofertadas por los entornos formativos, laborales y sociales» (Echeverría, B., 2008: 14). Es decir, persigue conciliar necesidades y aspiraciones individuales con demandas sociolaborales, de tal manera que la persona llega a ser quien es.

Desde esta concepción, «los objetivos de la orientación son los siguientes:

- Capacitar a los *ciudadanos* para gestionar y planificar sus itinerarios de aprendizaje y laborales con arreglo a sus objetivos vitales, relacionando sus capacidades e intereses con la educación, la formación, las oportunidades de empleo y el autoempleo, y contribuyendo así a su realización personal.
- Ayudar a las *instituciones de educación y formación* a contar con alumnos, estudiantes y aprendices motivados que asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje y fijen sus propios objetivos en sus resultados.
- Ayudar a las *empresas y organizaciones* a contar con personal motivado y adaptable, capaz de acceder y beneficiarse de las oportunidades de aprendizaje ofrecidas en el lugar de trabajo y fuera de él.
- Ofrecer a los *responsables políticos* un medio importante para conseguir un amplio conjunto de objetivos de interés público.
- Apoyar las *economías* locales, regionales, nacionales y europeas a través del desarrollo y la adaptación de los trabajadores a las demandas económicas y las circunstancias sociales cambiantes.
- Ayudar a establecer *sociedades* en las que los ciudadanos contribuyan activamente a su desarrollo social, democrático y sostenible» (CEDEFOP, 2006: 12).

La orientación juega por tanto una función estratégica, no sólo a la hora de disminuir la brecha existente entre los requerimientos del mundo laboral y las competencias de los ciudadanos que componen la fuerza del 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.

Este tipo de intervención es especialmente necesario en el proceso de transición de adolescentes y jóvenes a la vida activa, al ser una fase de la vida de intensa búsqueda de identidad personal y social, hasta 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 deseo ser?, ¿Qué quiero hacer?, ¿Qué se hacer?, y ¿Qué he de saber hacer? –autoafirmación–, ante la urgente respuesta exigida por los patrones culturales y el emplazamiento en la estructura de oportunidades sociolaborales. Su final coincide con el logro completo o de cierto grado de autonomía y de participación responsable en los campos de acción más relevantes de cada sociedad, superados los estados psicodinámicos propios de la etapa juvenil.

Como queda patente en múltiples investigaciones (Echeverría, B., 1997, 2004), el proceso de inserción sociolaboral es hoy en día: *Largo*, se prolonga bastante años después de la escolarización; *Lento* y con muchas posibilidades de recurrencia; *Incierto* para casi todos y *arriesgado* para algunos; *No automático* en decisiones y opciones profesionales; *Diferente*, según las características personales, sociales y culturales de las personas y del entorno donde se desarrolla; *Complejo y diversificado* por el creciente número de «puertas» de entrada y salida.

De ahí, 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).

**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 conocimientos sobre opciones de acceso a centros de estudio superiores y sobre las diversas carreras.

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

- Carreras y títulos existentes, así como contenidos, condiciones de matriculación, estructura, duración, etcétera.
- Requisitos técnicos y generales de los diversos estudios superiores y áreas profesionales.
- Diversos tipos de centros de educación superior y modos de estudio (universidades, universidades técnicas, estudios a tiempo completo o parcial, formación a distancia, etcétera).
- Condiciones generales de la carrera y del centro de educación superior donde se desea formar (procedimiento de solicitud de plaza/

matriculación, financiación de los estudios, vivienda, infraestructura, trabajo durante los estudios, etcétera).

- Posibilidades y perspectivas profesionales derivadas de los estudios.

**Orientación profesional** Buena parte de estas cuestiones también son motivo de atención por parte de la orientación profesional en el ámbito escolar, al mismo tiempo que trata de:

- Propiciar la autoevaluación de capacidades e intereses.
- Facilitar la obtención temprana de conocimientos sobre el mundo laboral.
- Aportar conocimientos sobre las diversas opciones formativas en continua evolución y sobre sus requisitos.
- 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.

Estos objetivos suelen articularse en torno a los cuatro interrogantes (figura 1) del modelo desarrollado desde los años setenta por Watts, A. G. 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» (p. 214), se ha ido implantando en buena parte de los estados de la Unión Europea, al poderse desarrollar a cualquier edad y en cualquier ámbito. Permite su integración en la oferta formativa de centros escolares y laborales, diversas formas de aplicación, así como la utilización de numerosas técnicas y diversos recursos. El modelo es conocido por sus siglas en inglés DOTS:

- **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.

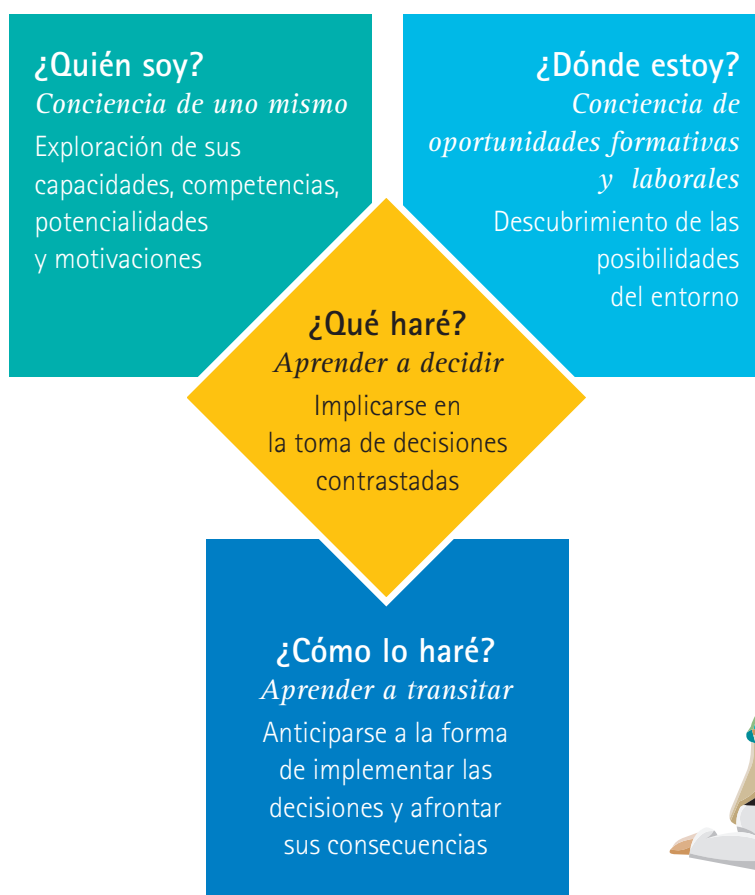


Figura 1. Fases del modelo DOTS

Fuente: Watts, A. G. y otros (1996)





Pacto alemán para la formación profesional y personal de los jóvenes  
www.bmwi.de

En ambientes culturales como el alemán, se valora especialmente la madurez que el alumnado precisa para iniciar su formación profesional. Hasta tal punto es así, que la Conferencia de Ministros de Educación recomienda un catálogo de criterios de madurez para la formación: descripción de características y criterios (véase más adelante figura 2), aprobado en 2006 por la comisión directiva del «Pacto nacional para la formación profesional y personal del joven especializado» <<http://www.bmwi.de>>.

La orientación profesional contribuye a la madurez para la formación propiciando, por ejemplo, conocimientos económicos por diversos medios, al igual que competencias como las de trabajo en equipo, autonomía, etc., que pueden adquirirse mediante prácticas en empresas, simulaciones o empresas de alumnos.

**Fases del proceso de orientación profesional** Tal como contempla el «Pacto nacional para la formación profesional y personal del joven especializado», se pueden distinguir tres fases en este proceso de orientación (figura 3), que comienza en los primeros años de la escolaridad obligatoria, se extiende a lo largo de toda ella y se prolonga más allá de la misma.

Figura 3. Fases de la orientación profesional



Durante la primera fase, el alumnado reflexiona sobre sí mismo –capacidades, intereses y preferencias–, al tiempo que adquiere conocimientos sobre las familias profesionales, requisitos de las profesiones, ofertas de plazas formativas, etc., así como sobre mecanismos económicos, situación del mercado laboral, etcétera.

La fase de decisión es para analizar las posibles alternativas formativas y laborales que ofrece el entorno, con el fin de optar por aquellas profesiones más acordes a los propios intereses y capacidades, tras considerar sus exigencias

La fase de realización abarca el aprendizaje de todo un cúmulo de técnicas encaminadas a solicitar plaza en un centro formativo (inscripciones), darse a conocer (currículo, carta de presentación), presentarse (entrevista), proyectar la marca personal (redes sociales), etc., hasta firmar un contrato, si existe esa posibilidad y es la finalidad perseguida.

El fomento de la orientación profesional, especialmente el referido a la madurez para la elección profesional, se lleva a cabo en dos direcciones; hacia adentro, creando condiciones propicias para el desarrollo





**Figura 2.**  
Características  
y criterios de  
madurez para  
la formación.

Fuente:  
Bundesagentur für  
Arbeit 2009: 20 y ss.

individual y la autoevaluación y hacia afuera, facilitando el acceso al complejo mundo laboral, académico y profesional, de modo que el alumnado aprenda a encontrar información, analizarla y evaluarla a la hora de tomar decisiones.

### Desarrollo individual y personas implicadas en el proceso de orientación

Si algo enfatizan los enfoques actuales de la orientación profesional, es el protagonismo concedido al individuo, considerado como sujeto activo más que receptor pasivo del proceso. No se trata por tanto de un asesoramiento prescriptivo y directivo, sino de una intervención educativa que trata de sacar a flote el potencial de las personas mediante la autorreflexión, el autoconocimiento, la autonomía, la planificación de estrategias y la implicación en la toma de decisiones. Es decir, comparte la filosofía encerrada en el conocido proverbio de «si a la orilla del mar encuentras a alguien con hambre, no le regales un pez, enséñale a pescar».

En consecuencia, el análisis del potencial de cada escolar y su desarrollo personalizado son esenciales a la hora de sistematizar y organizar de modo preciso la orientación profesional de cada uno de ellos, en concordancia a su vez con el requerimiento de atención a la diversidad, que impregna los planes de estudio.

El diagnóstico de las competencias del alumnado (Echeverría, B., 2008: 69-94), realizado tal y como se describirá en el capítulo 3.1, 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.

Una vez realizado este diagnóstico, es el momento de compartir sus resultados y analizarlos de tú a tú. Esta retroalimentación marca el inicio de otras, reuniones en clase o fuera de ella sirven para analizar la evolución del proceso de orientación y delimitar los pasos a seguir.

Esta forma de proceder requiere un ambiente de trabajo abierto y flexible, donde el alumnado pueda asumir el protagonismo que le corresponde, mientras que desde un segundo plano los profesores/tutores les observan, asisten, apoyan y proponen actividades como las contempladas en el capítulo 4. Evidentemente, el desarrollo individualizado del proceso de orientación es difícil de llevar a cabo en estructuras de educación cerradas y sin posibilidades de diversificación. La mejor forma de abordar la intervención orientadora es integrándola en el plan del centro con la implicación del mayor número posible de personas y organismos.

Los directores de centros, los docentes y los alumnos son quienes están llamados a involucrarse más directamente, a pesar de que en bastantes centros escolares la responsabilidad de la orientación profesional

suele recaer sólo sobre una persona. Sin embargo, es muy conveniente contar con un equipo (véase en el capítulo 2.2, «El equipo de coordinación») que dinamice un sistema de trabajo más funcional, eficiente y eficaz a corto, pero sobre todo a largo plazo.

El centro escolar ha de propiciar a su vez la ineludible colaboración de los padres que, como demuestran numerosos estudios, son quienes más influyen sobre sus hijos a la hora de elegir una profesión, incluso más que los jóvenes de su edad. De ahí, el interés máximo en conseguir su implicación activa en el proceso de orientación y en prepararlos para la difícil tarea de ayudar a sus hijos en la toma de decisiones académicas y/o profesionales. Una estrecha cooperación entre el centro escolar y las familias es esencial en la transición de los jóvenes de la escuela a la vida activa. En este sentido, la Fundación Bertelsmann está preparando una guía de orientación específicamente destinada a los jóvenes y otra para las familias.

Si a las anteriores aportaciones unimos la de colaboradores externos como empresas (la Fundación Bertelsmann también lanzará una guía de orientación dirigida a las empresas), oficinas de empleo, instituciones sociales, asociaciones, organismos públicos, instituciones formativas, etcétera, quien más se beneficiará de esta suma de esfuerzos será el alumnado, pero también todas las entidades implicadas (figura 4).

**Coordinación y cooperación de programas de orientación profesional** Desde hace años (CE 2008), el Consejo y los Representantes de los Gobiernos de los Estados de la UE instan a avanzar en esta línea de complementariedad de los distintos protagonistas a nivel nacional, regional y local. El principio 4.º de esta Resolución contempla entre otras medidas las de:

- Desarrollar una cultura común –particularmente de garantía de calidad– a los distintos servicios competentes a nivel local, regional y nacional.
- Fomentar mecanismos de coordinación y cooperación.
- Introducir un elemento de orientación en las estrategias nacionales de educación y formación, así como en las del mercado de trabajo, según la configuración elegida por cada Estado miembro.

La respuesta de España a esta solicitud se hace esperar, pero en otros Estados, como, por ejemplo, el alemán, se han institucionalizado programas de intervención a nivel federal, regional y municipal, a veces con la colaboración de fundaciones interesadas en fomentar la orientación profesional en el ámbito escolar. Cabe destacar entre ellos los siguientes programas a nivel suprarregional.

## BENEFICIOS PARA LOS IMPLICADOS EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

### para alumnos

- Mejor orientación en el mercado laboral y en el de formación profesional
- Orientación académica
- Asistencia en procesos de solicitud
- Transición más fácil al mundo laboral o académico
- 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 padres

- Apoyo a los esfuerzos propios en el ámbito de la OP
- Dirección y asistencia para reforzar la orientación profesional de los hijos
- Apoyo en el proceso de decisión
- 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



Figura 4

## para empresas

- Mayor madurez para la formación profesional de los graduados escolares
- Mayor adaptación entre los requisitos impuestos a los alumnos de formación profesional y el trabajo escolar
- Relevo generacional más motivado, cualificado y preparado para la vida laboral y profesional
- Garantía de la competitividad
- Posibilidades de organización en cuanto a la optimización de la calidad de la formación profesional
- Fomento de la propia imagen
- Relación regional con colaboradores escolares
- *Feedback* positivo mediante compromiso social y escolar

## para profesores

- Simplificación del trabajo mediante un marco estructural para la OP
- Orientación y seguridad mediante procesos sistematizados y claridad en los requisitos
- 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 direcciones  
de centros

- Adaptación a condiciones sociales cambiantes
- Efectividad y eficiencia mediante la sistematización de la OP
- Facilitación del trabajo mediante documentación de procesos
- Mayor atractivo de la escuela para profesores, alumnos y padres
- Justificación del empleo de medios públicos
- Intercambios selectivos 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



### A. Iniciativa «Cadenas de Educación»

<[www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)>

Se caracteriza fundamentalmente por la estrecha comunicación y coordinación entre la escuela, docentes, padres, empresas, oficinas de empleo, oficinas de protección de menores y otros actores locales, en función de las características regionales. Cuenta con subvención pública.

Su objetivo es interconectar la multitud de instrumentos de fomento de la orientación profesional que ofrecen el gobierno central y los estados federados, con el fin de evitar el abandono escolar y mejorar la transición de la escuela al sistema dual de formación profesional. Pretende que el alumnado obtenga una visión realista y práctica de la vida laboral, a la vez que prepara sistemáticamente para la elección de una profesión.

Para ello cuentan con apoyo personalizado que se inicia con un diagnóstico del potencial del alumnado en cuanto a competencias y preferencias y se acompaña con talleres en los centros de formación profesional, donde puede conocerse un mínimo de tres áreas profesionales en cursos de dos semanas. En todo momento disponen de asistencia y orientación por parte de pedagogos cualificados y de educadores experimentados.

Configuran estas «Cadenas de Educación» los siguientes programas:

- *Asistencia a la inserción laboral, cadenas de formación*
- *Estructuración de la Formación*
- *Programa de Orientación Profesional*

B. Programa «*Perspectivas de formación profesional*», también subvencionado

<[www.perspektive-berufsabschluss.de](http://www.perspektive-berufsabschluss.de)>

Su objetivo es reducir el número de jóvenes sin título de formación profesional y mejorar sus oportunidades de futuro, tanto con medidas de prevención, como con medidas de reinserción, para facilitarles la transición de la escuela a la vida activa.

Colaboran en su desarrollo instituciones de formación, Oficina de Empleo, Cámaras de Industria y Comercio, administraciones escolares y escuelas de educación general y formación profesional.

Incluye la iniciativa «Gestión regional de transiciones», que trata de aumentar la eficacia y calidad de los instrumentos de apoyo a la gestión de la transición, mediante la mejora de la cooperación regional y el fortalecimiento de las estructuras de red existentes.



Cadenas de Educación



Asistencia a la  
inserción laboral  
[www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)



Estructuración de la  
Formación  
[www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)



Programa de Orientación  
Profesional  
[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)



Programa «Perspectivas de  
formación profesional»

### C. Iniciativa «Transiciones con sistema»

<[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)>

El objetivo de esta iniciativa es remodelar la transición de la escuela a la vida activa de tal modo que en el futuro sea posible dirigir a los jóvenes rápidamente y de manera sistemática hacia los ciclos de formación profesional. Para ello, prevé dos nuevas vías e intenta transformar el gran número de medidas de fomento de la transición escuela-vida activa existentes en un sistema transparente.

Por una parte, pretende ofrecer una garantía de formación a los jóvenes con suficiente madurez y que dispongan de las competencias necesarias para iniciar un programa de formación profesional, pero que aún no hayan encontrado plaza. Y, por la otra, proporcionar a los jóvenes sin suficiente madurez las competencias necesarias, mediante medidas de desarrollo individualizadas.

Promociona esta iniciativa la fundación Bertelsmann Stiftung en coordinación con 16 ministerios de los Estados Federados y la Oficina Federal de Empleo, bajo el acuerdo común de las siguientes normas de orientación profesional:

a) La orientación profesional será obligatoria en todos los centros de educación general a partir de los 12 años, que deberá diseñarse en base a criterios prácticos e involucrar a colaboradores externos. b) Los padres deberán implicarse activamente en el proceso de orientación profesional de sus hijos. c) Los jóvenes en riesgo deberán identificarse mediante un correcto diagnóstico y obtener apoyo individualizado lo más rápidamente posible. d) Deberá ponerse a su disposición un orientador profesional que los apoye individualmente en el proceso de elección de una profesión y de solicitud de plazas en caso de necesidad, incluso más allá del periodo de formación escolar.

## Sistema de gestión de calidad para la orientación profesional en el ámbito escolar

El pilar central de la orientación profesional en el ámbito escolar es un buen sistema de gestión de calidad dentro del cual se integran todas las actividades –académicas o profesionales– a desarrollar en sus fases de planificación y de aplicación (figura 5).

La fase de planificación es para establecer las condiciones estructurales necesarias con el fin de lograr que la intervención orientadora sea funcional, eficiente y eficaz, cuando se implante y desarrolle durante la siguiente fase en el ámbito escolar.

Sistema de gestión de calidad para la orientación profesional en el ámbito escolar



Gestión regional de transiciones  
[www.perspektive-berufabschluss.de](http://www.perspektive-berufabschluss.de)



Iniciativa «Transiciones con sistema»



**Figura 5. Sistema de gestión de calidad para la orientación profesional en el ámbito escolar**

En el interior de la solapa de portada se incluye este mismo esquema a mayor tamaño

El primer paso de la fase de planificación (véase capítulo 2) consiste en un análisis del estado de la cuestión, que permita identificar los conocimientos, actividades, materiales, etc. relacionados con la orientación, existentes en el centro. Al paso anterior sigue la configuración del grupo de coordinación (véase capítulo 2.2), encargado de elaborar el plan general de orientación profesional, asumir el control central de los procesos de intervención y coordinar las actividades pertinentes. Sobre él recae la responsabilidad de gestionar el proyecto, regular la comunicación interna y externa, así como garantizar la transparencia y validez de los acuerdos tomados.

Las tareas de la fase de aplicación (véase capítulo 3) se asientan en la ejecución del diagnóstico de competencias y la sistematización del desarrollo individual del alumnado, para adaptar lo más posible la intervención orientadora a las peculiaridades de cada uno de ellos. En función de estos resultados, se estructuran las actividades a desarrollar, que bajo el marco de calidad conviene distribuir en diferentes dimensiones, subdivididas a su vez en posibles medidas. 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.

La neutralidad en cuanto a contenidos de la presente guía permite respetar:

- Normas incluidas en planes educativos regionales,
- circunstancias estructurales y políticas de ámbito regional o local,



- prioridades de cada tipo de centro y
- circunstancias concretas de cada centro.

A partir de los objetivos y estándares escolares es como se establecen por escrito las actividades de orientación profesional a realizar en el centro, recogidas en la documentación de procesos.

Finalmente, la evaluación continua de todo el proceso permite controlar y mejorar permanentemente la calidad de la planificación y de la ejecución, cuyos componentes se describen detalladamente en los capítulos 2 y 3.

**Integración de orientación profesional y gestión de calidad** Los centros de enseñanza promocionan cada vez más actividades de orientación profesional, aunque no siempre con una visión integral de las medidas previstas o realizadas y, a veces, sin informar convenientemente a los miembros de la comunidad educativa. Estas acciones, que suelen ir más allá del plan del centro establecido, dependen en buena parte de la voluntad de unos pocos y a veces no llegan a integrarse con las demás actividades, realizadas tanto en clases como fuera de ellas.

Con relativa frecuencia, se desaprovecha el potencial de estas actuaciones individuales, al no estar conectadas ordenadamente e integradas en un sistema de gestión de calidad, que consiga vincular el desarrollo de la orientación profesional con el perfil del centro y unir-la al trabajo de clase en general y a las actividades de clase en particular

La gestión de calidad de la orientación profesional comprende todas las estrategias, medidas y métodos que contribuyen a la planificación, control y mejora de la intervención orientadora y se articula mediante

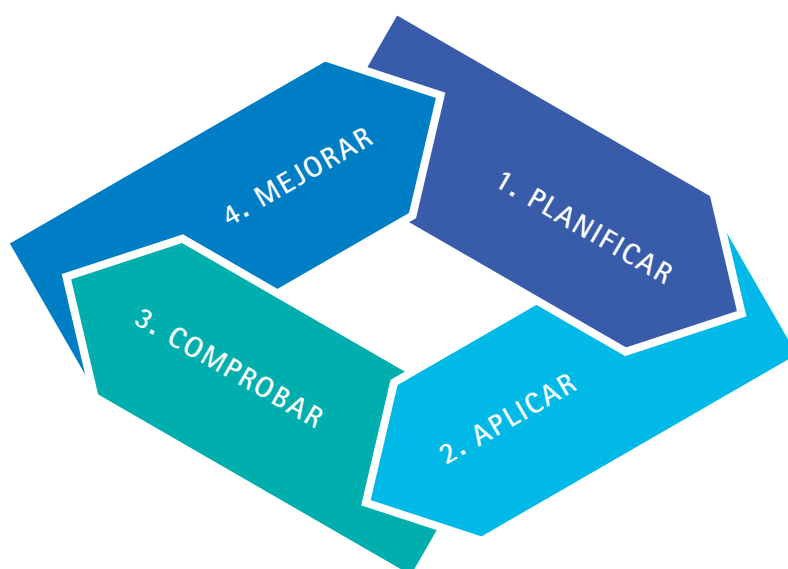


Figura 6.  
Ciclo de gestión de calidad

una sucesión permanente de etapas de planificación, aplicación, comprobación y modificación (figura 6).

De este modo, se cuenta con 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 mejora su efectividad, integrando cada una de las medidas en un plan general, documentando y evaluando las actividades, así como estructurando las relaciones de cooperación.

La normalización y el perfeccionamiento continuo de procesos cíclicos conllevan a largo plazo no sólo una mayor calidad, sino también una reducción sustancial de trabajo, al permitir estructurar y reducir el caudal de información relacionado con la orientación profesional.

La figura 7 muestra las ventajas que ofrece integrar la orientación profesional con la gestión de calidad, cuyas fases y procedimientos se describen a continuación. En el capítulo 2 se detalla la actuación a seguir en su planificación. El capítulo 3 contiene información relativa a su aplicación. Finalmente, en el capítulo 4 se proponen una serie de actividades acordes a un sistema de gestión de calidad de orientación profesional en el ámbito escolar.



[www.qzs.de](http://www.qzs.de)

### **El procedimiento «Desarrollo escolar centrado en la calidad»**

Un importante principio que está en el origen de esta guía de orientación profesional es el procedimiento «Desarrollo escolar centrado en la calidad» (DECC). Se originó a través de un proyecto piloto alemán de varios años de duración, en el que intervinieron 46 escuelas de todo tipo y que combina la gestión de calidad con el desarrollo de los centros de enseñanza.

El DECC es un plan marco para la organización sistemática del proceso de desarrollo escolar y con este fin ofrece a los centros de enseñanza una completa asistencia (mediante guías y cualificaciones, entre otras cosas). El plan apoya a los centros de enseñanza en la introducción, ejecución y documentación de la gestión de calidad. Sus elementos centrales son la elaboración de un modelo de calidad, la ejecución de una evaluación interna y la documentación de procesos y objetivos.

El proyecto en el que se basa fue realizado en colaboración entre patronales, administración pública y las tres entidades editoras de la guía original alemana que hemos adaptado al contexto español.

Más información en el portal web «QZS-Online».

### Colaboración en el centro

- Fomenta el trabajo en equipo del claustro de profesores
- Favorece el establecimiento y aceptación de objetivos comunes
- Organiza de modo unificado la aplicación de acciones de orientación profesional

### Estructuración de las relaciones de cooperación

- Permite planificar y coordinar de modo sistemático la cooperación entre todos los implicados
- Fomenta una comunicación periódica y estructurada entre los implicados
- Posibilita el empleo eficiente de los recursos
- Favorece la comunicación franca y el aprendizaje mutuo
- Estimula el diálogo activo y crítico, para reflexionar continuamente sobre el plan de orientación profesional y posibilidades de adaptación
- Promueve una cooperación provechosa y satisfactoria entre todas las partes implicadas

## BENEFICIOS DE INTEGRAR ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y GESTIÓN DE CALIDAD

Figura 7

### Documentación de la orientación profesional en el ámbito escolar

- Posibilita el intercambio de proyectos y acciones o actividades eficaces
- Permite recurrir cada curso escolar a un plan previamente elaborado
- Implementa la orientación de modo sostenible
- Evita duplicidad de trabajos
- Hace que el trabajo de orientación dependa menos de individualidades
- Reconoce el trabajo realizado previamente en el ámbito de la orientación y el compromiso de algunos profesores
- Aumenta el carácter vinculante de los acuerdos mediante su documentación por escrito
- Garantiza la transparencia del proceso mediante la documentación por escrito
- Facilita la comunicación con el exterior (por ejemplo, con familias, colaboradores, etcétera) mediante el registro por escrito

### Evaluación de la orientación profesional en el ámbito escolar

- Controla la calidad durante la planificación y aplicación del proceso de orientación profesional
- Comprueba determinadas acciones y su efectividad (control de éxito)
- Integra al alumnado en el «proceso de perfeccionamiento continuo»
- Facilita el perfeccionamiento continuo de las acciones de orientación profesional
- Permite verificar la satisfacción de todos los implicados y mejorarla, en caso necesario





# Planificación de la orientación profesional en el ámbito escolar

Cuando se trata de elaborar nuevos planes o proyectos, como podría serlo el de la orientación profesional, los centros educativos suelen empezar a aplicar rápidamente ideas previas, con la esperanza de obtener resultados a corto plazo. En el proceso, suelen obviarse con demasiada frecuencia la elaboración de sistemas de control de la calidad o la revisión sistemática de lo que ya tiene el centro o de lo que ya se hace en aquella materia. Para poder aplicar planes innovadores de modo sostenible, es indispensable una fase de planificación y análisis sistemáticos. Para ello, es necesaria una dedicación específica a esta fase y proceder meticulosamente.

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



## 2.1

Planificación de la orientación profesional en el ámbito escolar

### Diagnóstico inicial de la situación del centro

Ningún centro educativo empieza de cero al planificar y aplicar la orientación profesional. Siempre se cuenta con numerosas y diferentes acciones ya desarrolladas y que se llevan a cabo de modo eficaz. 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 la ESO, de acuerdo al marco legal vigente). Sin embargo, frecuentemente la pericia y la experiencia en orientación profesional de determinados miembros del profesorado no se aprovechan suficientemente (en el sentido del desarrollo del centro en su conjunto) para la organización global del 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 y las competencias de que ya 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 en el centro. La información y los conocimientos así obtenidos pueden aprovecharse desde el principio. De este modo, se parte directamente de lo que se tiene.

Para llevar a cabo un diagnóstico completo de la realidad, puede emplear el «Formulario para el diagnóstico inicial de la situación del centro» incluido en la colección de materiales. Es posible emplearlo tal y como se presenta en el Anexo, o bien modificarlo y ampliarlo conforme a las necesidades de cada centro.

#### Formulario para el diagnóstico inicial de la situación del centro

Modelo de formulario para el diagnóstico de la situación del centro en relación a las actividades, experiencias y competencias disponibles en el centro en materia de orientación profesional.

Capítulo 2.1 Diagnóstico inicial de la situación del centro

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## 2.2

### El equipo de coordinación

El pilar central de la fase de planificación de la orientación profesional es su equipo de coordinación. Las principales funciones de este equipo consisten en planificar, organizar y coordinar la orientación profesional en el centro.

En este ámbito se incluye el desarrollo de un plan general y la elaboración de un currículo de

orientación profesional. El objetivo es integrar las actividades de orientación profesional también en el trabajo de clase. El equipo de coordinación y sus miembros no son los (únicos) encargados de ejecutar las actuaciones o actividades. Para hacerlo, en caso necesario, deberán considerarse los equipos ya existentes u otros. Con todo, el equipo de coordinación es el único responsable de las actividades de orientación profesional específicas, así como de la documentación y la evaluación.

El equipo de coordinación, además, asiste al profesorado durante la planificación y ejecución de las actividades, así como durante la elaboración de nuevos planes específicos. En el ámbito de competencias del equipo de coordinación también se incluyen la coordinación de la revisión de acciones previas, así como la integración de la orientación profesional en la dinámica escolar ordinaria. También se dedica a sensibilizar al profesorado y otros profesionales del centro sobre la importancia de la orientación profesional. El equipo de coordinación desarrolla una red de cooperación con estructuras claras de comunicación e información. Vela por el flujo de información dentro del centro, es su portavoz de puertas adentro y frente a colaboradores externos en materia de orientación profesional.

**Composición del equipo de coordinación** La orientación profesional se aplica en los diferentes cursos y grupos de asignaturas mediante acciones muy distintas. Por este motivo, es conveniente que el equipo de coordinación esté compuesto por profesorado de diferentes cursos y áreas o departamentos con la incorporación deseable de algún miembro del equipo directivo o con responsabilidades de coordinación en el centro. La orientación profesional, naturalmente, también es competencia de la dirección del centro. En este sentido, debe asistir siempre al equipo de coordinación 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 de y la asistencia a medidas de 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 formen parte del equipo de coordinación.

La colaboración en el equipo deberá ser de carácter voluntario. Igualmente, la pertenencia al mismo deberá estar limitada en el tiempo, para que nadie se vea «atado» para siempre. En función del tamaño del centro, el equipo deberá estar compuesto por entre tres y seis personas. Los equipos de mayor tamaño pierden rápidamente flexibilidad y tardan más tiempo en tomar decisiones. A cada uno de los miembros del equipo de coordinación deberán asignarse determinadas competencias

Planificación de la orientación profesional en el ámbito escolar



Figura 8. Funciones del equipo de coordinación

y funciones. Además, deberá existir una persona coordinadora o portavoz del grupo, que por regla general será la encargada de la comunicación, tanto interna como externa. La función de coordinación no deberá ser asumida por una única persona de modo permanente, sino que podrá cederse al cabo de cierto tiempo a otro integrante (por ejemplo, mediante un sistema de rotación). En aquellos centros en los que exista una persona encargada de la orientación profesional y académica, como, por ejemplo, los orientadores o responsables del departamento de orientación, es conveniente otorgar a dicha persona la coordinación del equipo de modo permanente.

Podría ser conveniente otorgar cierta compensación o reconocimiento a las personas más intensamente involucradas en el equipo de coordinación.

**Mandato o encargo del equipo de coordinación** Para garantizar que el equipo sea aceptado, es indispensable que obtenga un mandato o en-



cargo del claustro. Ante todo, el equipo de coordinación no deberá ser únicamente una comisión nombrada por la dirección del centro. En la orientación profesional deberá implicarse al mayor número posible de miembros del profesorado del centro, por ello, el equipo de coordinación deberá surgir del claustro.

Aspectos clave del mandato:

- *Un encargo claramente definido*: Las funciones o responsabilidades que el claustro delegue en el equipo de coordinación deberán delimitarse de modo preciso (por ejemplo, «elaboración de un plan de orientación profesional»; «aplicación de determinadas acciones»; «asistencia a determinadas personas y grupos de trabajo encargados de aplicar acciones»). Para hacerlo, puede recurrirse al material práctico «Descripción de tareas».
- *Competencias de decisión claramente definidas*: Aparte de las funciones, deberá acordarse qué decisiones podrá tomar el equipo de coordinación en relación a la orientación profesional. En general, las decisiones estratégicas y aquellas relativas a temas nuevos que deba abordar el claustro deberán llevarse a cabo previo acuerdo con la dirección del centro.
- *Duración*: El mandato deberá estar limitado en el tiempo, para evitar que el equipo se vuelva independiente. Al final de cada mandato, deberá volver a elegirse el equipo de coordinación (en caso necesario, con los mismos miembros).
- *Obligación de información*: Ya que el equipo de coordinación tomará decisiones de modo independiente dentro de un ámbito determinado, tendrá la obligación de informar regularmente a la dirección del centro, al claustro y, en caso necesario, también a las familias y al alumnado, sobre el estado de su trabajo, las decisiones tomadas y las medidas previstas.

#### Descripción de tareas

Modelo para la descripción de tareas del equipo de coordinación.

Capítulo 2.2 El equipo de coordinación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

Una vez fundado el equipo de coordinación, 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 sólo el equipo de coordinación, sino todos los demás miembros del profesorado deben tener libre acceso a la información más importante, planes de acción (programas, actividades), descripciones de procesos, etc., para poder planificar y ejecutar actividades de orientación profesional. Deberá facilitarse al efecto un área específica en la Intranet del centro –si la hubiere–, un «tablón de anuncios» sobre la orientación profesional, una carpeta convenientemente marcada para todas las personas implicadas o un lugar en

**Formación continua** El trabajo en el equipo de coordinación es muy variado y requiere, por tanto, diversas competencias. Entre otras, se necesitan competencias de trabajo por proyectos, en grupo y en el ámbito de la gestión de calidad. Los centros y servicios de formación continua del profesorado (Centros de Profesores, Centros de Recursos, Institutos de Ciencias de la Educación de las universidades, entre otros) pueden organizar acciones de formación y asesoramiento sobre estas cuestiones. Además de las competencias indicadas, es importante que el profesorado implicado en la orientación profesional conozca las expectativas de su alumnado respecto a posibles prácticas o actividades laborales. Una opción muy práctica y cercana a la realidad que puede inspirar a los equipos en nuestro país son las prácticas en empresas para profesores, que ya se realizan en el contexto alemán y que están descritas en más detalle en el capítulo 4.3.6.

### Desarrollo de equipos

Descripción de las fases de la formación de equipos así como información y estrategias para el desarrollo de equipos de trabajo.

Capítulo 2.2 El equipo de coordinación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**Trabajo en equipo** Para lograr un trabajo de alta calidad con poca disponibilidad de tiempo y recursos personales, es especialmente necesario que se colabore de modo intensivo dentro del centro. Esto no sólo se aplica al trabajo del equipo de coordinación de orientación profesional: también al resto de equipos de trabajo del centro, así como los proyectos y trabajos en grupo del alumnado pueden beneficiarse de un trabajo correctamente organizado y también de los métodos de desarrollo de equipos. Sin embargo, para trabajar en equipo es necesario aprender un conjunto de estrategias que no siempre se dominan o se practican. El material práctico «Desarrollo de equipos» contiene información sobre el tema y consejos para la colaboración en el seno de los equipos docentes.

Objetivos del desarrollo de equipos:

- Aclarar los papeles de cada participante.
- Mejorar la comunicación.
- Reforzar el apoyo mutuo de los miembros del equipo.
- Solucionar problemas.
- Gestionar conflictos.
- Reforzar el espíritu de equipo.

**Moderación** Muchos profesionales dominan las estrategias básicas de conducción de reuniones y de trabajo en equipo pero, desafortunadamente, esto no es así en otros muchos casos. Conviene tener presentes cuestiones, si bien básicas, altamente productivas que no se utilizan en muchas reuniones.

Para poder realizar un trabajo productivo, las sesiones del equipo de coordinación deberán estar bien preparadas y llevarse a cabo de modo estructurado para lograr un ambiente de trabajo agradable y práctico. De lo contrario, los miembros más habladores tienden a monopolizar la sesión, perdiéndose o no llegándose a plantear contenidos importantes. Además de la realización de actas sobre las sesiones (véase el material «Acta de sesión»), antes de cada sesión deberá redactarse una convocatoria en la que se indiquen los puntos del orden del día. De este modo, los participantes empiezan la sesión con la misma cantidad de información, y es posible seguir en todo momento qué puntos se han tratado ya y cuáles siguen abiertos y deben discutirse.

Para que las sesiones transcurran de modo productivo y eficiente, deberán establecerse previamente determinadas normas comunes. El material «Reglas para la buena marcha de las reuniones» puede servir de orientación a este respecto. Para dirigir una reunión y para que se respeten las normas es conveniente designar un moderador. La capacidad de moderación es una competencia que debe aprenderse y practicarse, ya que comprende funciones diversas y complejas. El documento «El rol del moderador» describe las principales responsabilidades y funciones básicas del moderador de reuniones o sesiones de trabajo.

### Acta de sesión

Modelo de acta de sesión.

Capítulo 2.2 El equipo de coordinación

### Reglas para la buena marcha de las reuniones

Presentación de posibles reglas para facilitar las reuniones de trabajo.

Capítulo 2.2. El equipo de coordinación

### El rol del moderador

Descripción de la función del moderador durante las reuniones.

Capítulo 2.2. El equipo de coordinación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**Feedback en el equipo** Desarrollar una cultura de *feedback* o retroalimentación dentro del equipo de coordinación es muy importante para lograr un trabajo profesional y eficaz. Mediante la comunicación mutua de aspectos positivos y mejorables entre miembros o al nivel de equipo se establecen las bases de unos buenos resultados en el trabajo y una colaboración efectiva en lo sucesivo. La discusión y la reflexión en un ambiente de confianza son requisitos importantes para la calidad del centro. Mediante el material «Reglas del *feedback*» es posible organizarlo de modo sistemático para evitar confusiones y ataques personales al dar y recibir retroalimentación.

## Reglas del *feedback*

Reglas para dar y recibir *feedback* o retroalimentación.

Capítulo 2.2 El equipo de coordinación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Objetivos y beneficios de la cultura de *feedback*

- Un clima de franqueza y confianza.
- Mejorar las relaciones mutuas.
- Aprender juntos de éxitos y errores.
- Apoyarse mutuamente.
- Ejercitar la reflexión sobre uno mismo y sobre los demás.

### 2.3

## Comunicación

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 quién debe transmitir qué información a quién. En este sentido es fundamental que cada persona sólo reciba la información que realmente le ataña. 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 de coordinación de orientación profesional, el resto de grupos o equipos de trabajo, el claustro, el personal no lectivo y el alumnado, se asegura que sean «emitidas» todas las informaciones relevantes y 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.

Que la estructura de comunicación se mantenga íntegra depende de en qué grado haya realmente voluntad de cooperar (especialmente en el claustro, pero también en las reuniones de equipo docente o en las comisiones). Para analizar estas estructuras de cooperación puede emplearse el material práctico de carácter básico «Formulario sobre colaboración en las reuniones de profesorado».

### Formulario sobre colaboración en las reuniones de profesorado

Breve formulario sobre el tema de la colaboración en las reuniones de profesorado (por ejemplo, equipos docentes y claustro).

Capítulo 2.3 Comunicación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Objetivos de la comunicación interna

- 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

- 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 de Internet o Intranet del centro o en un blog creado 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, tales como familias, empresas, asociaciones, organizaciones, servicios públicos, grupos de trabajo, universidades, medios de comunicación, otros centros formativos, 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.<sup>1</sup>

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. El material «Base de datos de colaboradores» puede servir de modelo a este respecto.

La ventaja de una base de datos de este tipo radica en que permite a cada docente acceder a todos los contactos del centro. Además, todo el centro obtiene grandes beneficios de una base de datos de colaboradores, 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 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 también pueden resultar útiles. El material práctico «Base de datos de profesiones» puede emplearse como modelo. En ella pueden consultarse prácticas y opciones de formación organizadas por profesiones. Permite describir las profesiones en cuanto a contenidos, actividades y cualificación requerida, y almacenar los datos de contacto de las instituciones y empresas correspondientes.

### Base de datos de colaboradores

Ejemplo de base de datos para la gestión de datos de colaboradores externos al centro.

Capítulo 2.3 Comunicación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

1. En esta guía, el término «familia del alumno» se aplica a los titulares de su patria potestad, independientemente de si se trata de familiares biológicos, adoptivos, acogedores o cualquier otra persona a cargo de su crianza.



INCUAL, catálogo  
de cualificaciones  
profesionales  
[www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es)



INCUAL, cualificaciones  
en las CC. AA.  
[www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es)

En España existe una base de datos de este tipo, con una descripción breve y una indicación de la cualificación requerida, en la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; <[www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es)> con el catálogo del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (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 (véase también el capítulo 4.4.1). En casi todas las comunidades autónomas existen institutos, agencias o servicios de cualificaciones profesionales <[www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es)>.

Con la ayuda del material práctico «Lista de colaboradores» es posible elaborar una lista general de los colaboradores disponibles.

Para optimizar la comunicación con los colaboradores del centro, es necesario que, además de una base de datos de colaboradores clara y completa, existan competencias claras para el mantenimiento de las relaciones de cooperación con cada uno de los colaboradores. 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. El material práctico «Descripción de tareas» (véase el capítulo 2.2) puede ayudarle a distribuir las competencias y responsabilidades.

### Objetivo de la comunicación con los colaboradores del centro

- 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 y fijarlas en acuerdos de cooperación.

#### Base de datos de profesiones

Modelo de base de datos para obtener una visión general de las profesiones que se ofrecen en la población o zona.

Capítulo 2.3. Comunicación

#### Lista de colaboradores

Modelo gráfico de lista general de los colaboradores del centro educativo.

Capítulo 2.3. Comunicación

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)



En el capítulo 4.3.7, dedicado al tema de las colaboraciones educativas, encontrará un modelo de acuerdo de cooperación y otra información.

**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 e hijas 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 e hijas 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 e hijas 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 (véase más adelante el recuadro «Familias de origen inmigrante»).

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 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. Posibilidades de colaboración activa:

- 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.
- Informes de las familias al centro como personas expertas en sus correspondientes profesiones.

En el capítulo 4 se describe con mayor detalle la tarde de familias y alumnado como una de las posibles acciones. Encontrará más material en diversas publicaciones. Por ejemplo, la Junta de Andalucía ha publicado una guía de responsabilidades y de derechos de las familias andaluzas en la ESO así como una referencia explícita al Departamento de Orientación y la necesidad de colaboración, o la Generalitat, con el portal de Familia y escuela, en el que se hace referencia explícita y se incluye un apartado sobre la orientación profesional del alumnado y la colaboración con las familias.

Es muy importante implicar de modo activo a las familias de alumnado de origen inmigrante en la vida escolar. Los conocimientos del castellano, o de la lengua propia de la comunidad autónoma, de alumnado y familias, frecuentemente limitadas, junto con las estructuras y exigencias escolares presentes en el país, constituyen una gran barrera para una comunicación abierta y eficaz.



Guía de responsabilidades y de derechos de las familias andaluzas en la ESO  
[www.juntadeandalucia.es/educación](http://www.juntadeandalucia.es/educación)



Familia y escuela en Cataluña  
[www.20.gencat.cat](http://www.20.gencat.cat)



Portfolio europeo  
de las lenguas  
[www.oapee.es](http://www.oapee.es)



CREADE (Centro de  
Recursos para la Atención  
a la Diversidad Cultural  
en Educación)  
[www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es)



Guía básica para el  
trabajo intercultural,  
Junta de Andalucía  
[www.aulaintercultural.org](http://www.aulaintercultural.org)

## Familias de origen inmigrante

Durante la transición de la formación inicial al mundo laboral, los jóvenes deben demostrar sus competencias lingüísticas a orientadores, centros de formación profesional y empleadores. A causa de la creciente proporción de alumnos de origen inmigrante, especialmente en algunos territorios, es necesario aumentar el trabajo de las lenguas propias de la comunidad tanto en lo referente a comprensión como a expresión oral y escrita, pues la comprensión y la expresión son importantes requisitos para el resto de las asignaturas. También las acciones de orientación profesional pueden emplearse, aparte de con su finalidad original, para mejorar las competencias lingüísticas de los alumnos (por ejemplo, en la actividad «Seminario práctico de solicitud de empleo»; véase el capítulo 4.2.3).

Si los hijos de personas inmigrantes disponen de buenos conocimientos de español y de la lengua de la comunidad autónoma, pueden aportar su experiencia multicultural y su plurilingüismo como competencias especiales al mundo escolar y laboral. Numerosas iniciativas ayudan a los hijos de inmigrantes a aprender la lengua. El procedimiento del «Portfolio europeo de las lenguas» (PEL) tiene dos funciones en el ámbito del aprendizaje de idiomas: acompaña al alumno durante su aprendizaje y es un instrumento de información. Una serie de fichas de trabajo y formularios fomenta el aprendizaje de lenguas y ayuda a elaborar una buena documentación sobre las experiencias lectivas y de comunicación individuales en el ámbito de las lenguas y la interculturalidad.

En este sentido, es importante implicar a las familias para que apoyen a sus hijos. Así, por ejemplo, puede ser útil redactar las cartas a las familias y las invitaciones a tardes de familias en varios idiomas. El objetivo es establecer una comunicación duradera y regular entre el profesorado y las familias inmigrantes. Un ejemplo de ello son los recursos y actividades del CREADE (Centro de Recursos para la Atención a la Diversidad Cultural en Educación) es un proyecto del CNIIE (Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Existen numerosos materiales para el trabajo con población de origen inmigrante. Así, por ejemplo, la Junta de Andalucía editó una guía básica para el trabajo intercultural.

**Posibilidades de comunicación con la prensa** La publicación periódica de notas para la 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 e 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 disponibles a través de diversas plataformas web 2.0. En estas páginas, blogs, perfiles, se pueden encontrar informaciones y recursos interesantes e incluso, si se trata de agentes cercanos en el territorio, se pueden explorar posibilidades de colaboración.

**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.

- 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).
- 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 mejore el aprendizaje. Son las «Comunidades de Aprendizaje» que se vienen desarrollando en las últimas dos décadas. Recogemos al margen los enlaces a dos ejemplos: el andaluz y el catalán.



[www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)



[www.fbofill.cat](http://www.fbofill.cat)



Comunidades de  
Aprendizaje en Andalucía  
[www.juntadeandalucia.es/  
educacion](http://www.juntadeandalucia.es/educacion)



Comunidades de  
Aprendizaje en Cataluña  
[www.xtec.cat](http://www.xtec.cat)



Fortalecer la juventud  
[www.jugend-staerken.de](http://www.jugend-staerken.de)

La experiencia alemana en programas de cooperación de centros de enseñanza con diversos colaboradores aporta buenas ideas y complementan a las señaladas anteriormente. A continuación destacamos tres que pueden servir de inspiración:

Programa «Fortalecer la juventud».

Se trata de un programa federal del Ministerio de Familia, gente mayor, mujer y juventud y articula las políticas de apoyo a la integración de la juventud desfavorecida. Proporciona ayuda a los jóvenes con recursos limitados para mejorar sus perspectivas de desarrollo a través de los programas de lucha contra el absentismo y programas de segunda oportunidad, agencias de cualificación y programas para jóvenes inmigrantes y el modelo «juventud-fuerza» de apoyo a la formación y la ocupación de jóvenes vulnerables o con dificultades por discapacidad.

El programa de competencias, como una de las iniciativas del programa «Jugend Stärken» en las 181 agencias de competencias de todo el país, acompaña a jóvenes vulnerables en la transición escuela-trabajo a través de la elaboración y seguimiento de planes individuales que incluyen también los entornos familiares y personales.

- ¡Niños al Olimpo!

Colaboración entre los centros educativos y el mundo de la cultura, es una iniciativa financiada por la fundación Kultur Stiftung Der Lander, que pretende estimular nuevos conceptos para la cooperaci3n entre cultura y escuela y promueve la creaci3n de redes para la educaci3n cultural (arquitectura, m3sica, danza, 3pera, cine, producciones audiovisuales, museos...), asumiendo que la cultura no es un lujo sino una necesidad.

- AKZENT Trabajo con padres

En el marco de la iniciativa «Nuevas v3as de cooperaci3n entre escuelas y familias» del estado de Baviera se pretende impulsar la cooperaci3n entre ambas partes para estrechar los v3nculos de familia y escuela para mejorar los resultados educativos, la orientaci3n de los j3venes y su transici3n. Se tratan temas tales como la orientaci3n escolar, el cambio de centro o la inclusi3n.



¡Niños al Olimpo!  
[www.kinderzumolymp.de](http://www.kinderzumolymp.de)



AKZENT Trabajo con  
padres  
[www.km.bayern.de](http://www.km.bayern.de)

## Gesti3n de proyectos

Las acciones de orientaci3n profesional suelen dise˜arse 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 f3cil de conseguir por lo que es indispensable mantener una gesti3n de proyectos sistem3tica que permita optimizar los pocos recursos que a menudo van a estar disponibles. Tambi3n los recursos del equipo de coordinaci3n en orientaci3n profesional pueden ser escasos, y deben emplearse de modo selectivo y eficiente.

Para poder ejecutar «proyectos» en este sentido, se requieren estrategias especiales de gesti3n de proyectos. 3stas permiten planificar y aplicar las actividades de modo coherente, realista y eficiente. Las actividades no s3lo se impulsan, sino que se desarrollan hasta el final. Adem3s, s3lo se acometen actividades que tengan visos de 3xito.

## 2.4

### La gesti3n de proyectos permite

- 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,
- comprobar de modo continuo el cumplimiento de los objetivos y
- garantizar la persistencia.

Los proyectos no suelen fallar por falta de conocimientos teóricos, sino por falta de *know how* en cuanto a su planificación y ejecución. Entre aquéllos se cuentan tanto la gestión de proyectos (en cuanto a las tareas concretas) como la comunicación (con personas). Es frecuente que las acciones fracasen por resistencia del propio entorno escolar, y en la mayoría de los casos, no porque no sean buenas, sino por no haberse sabido comunicar correctamente.

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. Especialmente importante para la implementación son la definición y la planificación del proyecto. 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.

Figura 9.  
Fases de la  
gestión de  
proyectos



### Borrador de proyecto

Modelo de presentación del borrador del proyecto en formato de tabla.

Capítulo: 2.4 Gestión de proyectos

### Borrador de proyecto (ejemplo)

Ejemplo de borrador de proyecto sobre la «Fundación de una empresa de alumnos».

Capítulo 2.4 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 del proyecto).

El borrador de proyecto sienta las bases del trabajo posterior. El material «Borrador de proyecto» sirve de modelo para definir proyectos. Además, el material «Borrador de proyecto (ejemplo)» sirve de ejemplo sobre cómo cumplimentar el borrador.

**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, estableciendo especialmente 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 (véanse los materiales «Planificación de las fases», «Planificación de las fases (ejemplo)» y «Planificación de 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.

La tabla 1 muestra un ejemplo de planificación de las fases para la fundación de una empresa de alumnos.

Sobre cada elemento objetivo de trabajo o fase se elabora finalmente un plan de acción. En éste se determinan los pasos y acciones individuales que deben realizarse para superar cada fase. En el proceso se establecen tanto los responsables como el plazo necesario. De este modo, todos los implicados podrán saber con claridad quién y (hasta) cuándo tiene que hacer qué. Además, al establecer por escrito los pasos planeados se logra que adquieran un carácter muy vinculante.

La tabla 2 muestra un ejemplo del plan de acción para la fundación de una empresa de alumnos. En él se describen las acciones individuales correspondientes a la fase «Concurso de ideas para determinar la actividad de la empresa».

### Planificación de las fases

Modelo de planificación de proyecto en líneas generales en formato de tabla.

Capítulo 2.4 Gestión de proyectos

### Planificación de las fases (ejemplo)

Ejemplo de planificación de las fases sobre el proyecto «Fundación de una empresa de alumnos».

Capítulo 2.4 Gestión de proyectos

### Planificación de acciones

Modelo de planificación detallada de un proyecto en formato de tabla.

Capítulo 2.4 Gestión de proyectos

**Tabla 1: Ejemplo de planificación de las fases**

Planificación de las fases (ejemplo) Fundación de una empresa de alumnos				
Objetivo de trabajo	Plazo			
Informar sobre la idea al claustro y pedir su colaboración.	Mayo			
Selección del profesorado participante.	Mayo			
Reunión inicial con todo el profesorado implicado, la dirección del centro, y expertos externos (representantes de empresas, etcétera). Distribución de tareas.		Junio / Julio		
Concurso de ideas para determinar la actividad de la empresa.			Septiembre / Octubre	
Aclaración de las condiciones necesarias (normativa...).			Octubre	
Selección del alumnado participante.				Noviembre
Inicio de la actividad de la empresa (dentro y fuera de clase).				Noviembre

**Tabla 2: Ejemplo de una planificación de acciones**

Plan de acción (ejemplo) Concurso de ideas para determinar la actividad de la empresa				
Acción individual	Responsable/s	Plazo	Realizado	Observaciones
Elaboración del procedimiento metodológico para realizar el concurso de ideas.	Profesora García (integrante del equipo de trabajo «Proyecto de empresa de alumnos»).	30.09.2015		
Informar a todos los grupos de segundo y tercer curso sobre el concurso de ideas (en la clase).	Tutores de grupo.	7.10.2015		
Elaboración independiente de ideas de negocio por parte del alumnado en la clase (2 horas).	Tutores de grupo.	14.10.2015		
Entrega de las ideas a los tutores y entrega a la profesora García.	Tutores de grupo.	16.10.2015		
Revisión de todas las ideas y selección de las tres mejores propuestas.	Profesora García, profesor Martínez (integrantes del equipo de trabajo «Proyecto de empresa de alumnos»).	21.10.2015		
Presentación de las ideas seleccionadas y elección, por parte de los alumnos, de una de las tres propuestas mediante votación (con todas las clases implicadas).	Profesora García, profesor Martínez (integrantes del equipo de trabajo «Proyecto de empresa de alumnos»).	22.10.2015		

Los planes de fases y acciones pueden emplearse para todo tipo de proyectos o tareas extensas a realizar en el centro. Estructuran el proyecto y simplifican la planificación y la aplicación 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 de 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 del proyecto. De este modo es posible registrar de manera permanente el modo en que se actuó, qué pasos fueron eficaces y qué pasos resultaron problemáticos. Gracias al informe es posible contactar con las personas implicadas incluso después de finalizado el proyecto. A modo de guía puede emplearse el material «Informe de proyecto», y para mayor claridad, el material «Informe de proyecto (ejemplo)».

### Planificación de acciones (ejemplo)

Ejemplo de acciones sobre la fase «Concurso de ideas para determinar la actividad de la empresa».

Capítulo 2.4 Gestión de proyectos

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

### Informe de proyecto

Modelo de presentación de informe de proyecto en formato de tabla.

Capítulo 2.4 Gestión de proyectos

### Informe de proyecto (ejemplo)

Ejemplo de informe del proyecto «Fundación de la empresa de alumnos Madera de diseño».

Capítulo 2.4 Gestión de proyectos

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)



# Aplicación de la orientación profesional en el ámbito escolar

Una vez 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. La aplicación se lleva a cabo sobre la base de la planificación y está estrechamente relacionada con ella.

Como base para el proceso de orientación profesional, el centro educativo establece un sistema para el diagnóstico de competencias genéricas, transversales o clave, así como para su mejora individual en el alumnado. Este último sirve de punto de partida para organizar la orientación profesional de modo individualizado para cada alumno.



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.

El modelo debe tener en cuenta la normativa estatal y autonómica, a partir de la cual desarrollar el marco de calidad de orientación profesional descrito a continuación. Este marco comprende diversas dimensiones de gran importancia para la orientación profesional, así como una recopilación de posibles medidas o acciones que pueden aplicarse para impulsarla. Partiendo de su plan de calidad, el centro describe y documenta todos los procesos de orientación profesional importantes. De este modo se obtienen transparencia, compromiso y, en último término, sostenibilidad.

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.

### 3.1

#### Diagnóstico de competencias genéricas y desarrollo y fortalecimiento individual

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 importante sobre las cualidades e intereses particulares de los alumnos, así como sobre sus potenciales de desarrollo. 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...).
- ¿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:

- **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:** Sólo 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 por lo completo que es el del Ministerio de Educación alemán, que ha desarrollado normas de calidad para la realización de «análisis de potenciales» en programas de orientación profesional que 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...) y también la exploración de los intereses profesionales. El trabajo concluye con la comunicación y, eventualmente, la aceptación del análisis por parte del joven.

Los estándares de calidad en la orientación del Ministerio de Educación alemán se pueden encontrar en: <[www.bibb.de](http://www.bibb.de)>.

Sin formación previa, los profesores no pueden llevar a cabo adecuadamente procedimientos de diagnóstico de competencias con elevados estándares de calidad (por ejemplo, la correcta observación de competencias generales en situaciones de estrés). En los correspondientes programas de formación se capacita a los usuarios para registrar correctamente las competencias de los alumnos e introducir un plan de mejora, para poder ofrecer de este modo una orientación profesional individualizada.

A continuación se describe en líneas generales la realización de un proceso de diagnóstico de competencias por parte del profesorado. Los diagramas de flujo detallados se encuentran en la descripción de los procedimientos correspondientes.

**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 Internet.

**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 sólo 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. Quizás 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 desarro-

Diagnóstico de competencias genéricas y desarrollo y fortalecimiento individual

### Ejemplos de procedimientos de diagnóstico de competencias

La Red de Orientadores de Palencia ofrece en su blog un conjunto de recursos bastante variado y completo entre los que se encuentran los encaminados al balance de competencias.

En uno de los blogs del orientador Víctor Cuevas, en <[www.educacontic.es](http://www.educacontic.es)>, también se pueden encontrar enlaces comentados a cuestionarios que incluyen test de competencias.

Educaweb, empresa que cuenta con un portal comercial de recursos y servicios de orientación, facilita también un sistema para el autodiagnóstico de competencias que sólo requiere registrarse en la web, dividido en cinco apartados: qué te gusta, qué te gusta hacer, qué valoras en el trabajo, qué sabes hacer y cómo eres: <[www.educaweb.com](http://www.educaweb.com)>.

El equipo de la profesora Rodríguez Moreno de la Universidad de Barcelona, para el contexto universitario ofrece recursos para desarrollar autodiagnósticos de competencias (especialmente en lo referente a cómo desarrollar un balance de competencias) que pueden adaptarse para el contexto de la enseñanza media (véase su publicación *Estudios universitarios, proyecto profesional y mundo del trabajo*). Aquí destacamos sus «Herramientas para elaborar el proyecto profesional»: <[www.publicacions.ub.edu](http://www.publicacions.ub.edu)>.



[orientadorespalencia.wordpress.com](http://orientadorespalencia.wordpress.com)



Víctor Cuevas en [www.educacontic.es](http://www.educacontic.es)



[www.educaweb.com](http://www.educaweb.com)



Herramientas del equipo de Rodríguez Moreno

llo o fortalecimiento. Resultan de interés por los procedimientos que emplean, que parten del enfoque de competencias y, en coherencia, 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 utilización.

Se trata del Perfil AC de análisis de competencias y el DIA-TRAIN:

## Dos ejemplos alemanes de diagnósticos de competencias

### Perfil AC de análisis de competencias

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 la ESO). Se aplica directamente en centros educativos.

Los alumnos realizan determinadas tareas, test y encuestas (de resolución de problemas o de discusión) durante las 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.

Encontrará más información (sólo disponible en alemán) sobre el procedimiento en <[www.profil-ac.de](http://www.profil-ac.de)>.

### 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.



Perfil AC

- 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](http://www.weiterbildung.inbas.com) encontrará más información sobre el procedimiento.



DIA-TRAIN

Sea cual fuere el procedimiento empleado para el diagnóstico de competencias, es recomendable que el profesor, orientador, tutor o agente externo, desarrolle 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 dicho 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 importante 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 orienta-

ción 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? (Optimización de cualidades y eventual necesidad de acompañamiento en dicho proceso).
- ¿Qué se pretende lograr mediante el acompañamiento? (Objetivos de desarrollo o fortalecimiento de competencias).
- ¿De qué modo se deben alcanzar los objetivos del acompañamiento? (Acciones de acompañamiento para la mejora de competencias).
- ¿Quién es el responsable de la aplicación de las acciones de acompañamiento? (Quien tiene la competencia o el rol asignado para hacerlo).
- ¿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 hasta cuándo?; ¿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).

### Lista de comprobación «Estructuración de entrevistas de acompañamiento»

Ejemplo de estructura de una entrevista de acompañamiento.

Capítulo 3.1 Diagnóstico de competencias genéricas y desarrollo y fortalecimiento individual

### Acuerdo de acompañamiento

Modelo de acuerdo de medidas de acompañamiento.

Capítulo 3.1 Diagnóstico de competencias genéricas y desarrollo y fortalecimiento individual

El profesorado puede valerse de la ayuda de los siguientes materiales para organizar la que denominaremos «entrevista de acompañamiento»:

- Lista de comprobación «Estructuración de entrevistas de acompañamiento».
- Acuerdo de acompañamiento.

Tanto el profesor como el alumno son responsables de la realización de las acciones de acompañamiento. El profesor debe establecer las condiciones oportunas, y el alumno participar activamente en las acciones.

La figura 10 muestra un ejemplo esquemático de la estructura de un procedimiento de diagnóstico de competencias y mejora individuales.

Las entrevistas de mejora posteriores deberán realizarse al menos una vez por curso escolar, aunque lo óptimo es

que se realicen una vez por semestre y cada vez que sean necesarias. Los diagnósticos de competencias no necesitan realizarse con tanta frecuencia, en vistas además de la escasez de recursos humanos de tiempo de los centros educativos. Deberían acordarse citas para entrevistas en relación a momentos importantes de la orientación profesional, como, por ejemplo, justo después de unas prácticas externas, o al finalizar el crédito de síntesis o de asignaturas o créditos relevantes. En base a las experiencias pueden acordarse los siguientes pasos a realizar.

La mejora individual y la orientación profesional individual deben entenderse como una tarea global, y aplicarse mediante medidas y acciones tanto curriculares como extracurriculares. Esto permite a los alumnos trabajar durante el día a día escolar para alcanzar los objetivos acordados en la entrevista de mejora. Es especialmente provechoso para esta mejora individual las formas de trabajo abiertas, como el aprendizaje cooperativo o la realización de proyectos en todas las asignaturas y créditos, puesto que son actividades que permiten movilizar competencias y afrontar problemas prácticos o relacionados con la práctica en general y con el trabajo y el mundo de las profesiones en particular.

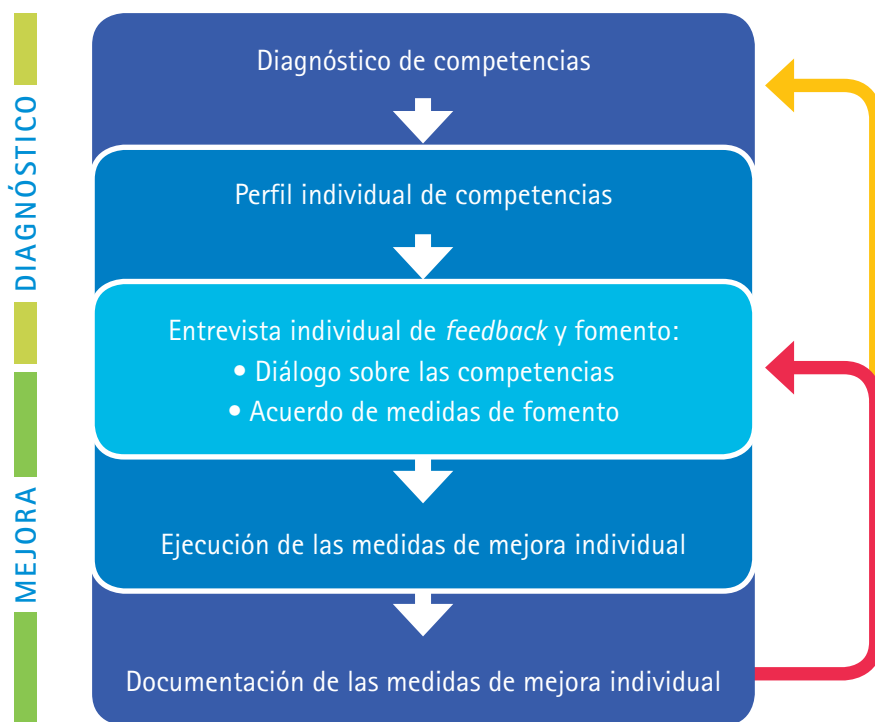


Figura 10. Plan de estructuración del diagnóstico de competencias y de mejora individual

El trabajo en una empresa de alumnos, por ejemplo, permite desarrollar y fomentar numerosas competencias técnicas, generales y profesionales de los alumnos. Las actividades descritas en el capítulo 4 (por ejemplo, la exploración de puestos de trabajo de familiares o la participa-

ción en prácticas en empresas) conforman un amplio espectro de posibilidades para apoyar individualmente la orientación profesional de los alumnos.

Un elemento esencial de la participación en acciones de mejora es la documentación: El alumno debe documentar todas las acciones y actividades en las que haya participado y describir sus experiencias. En el proceso debe hacer referencia a su plan de mejora individual elaborado conjuntamente con el profesor, orientador o tutor con el que lo haya acordado. Deberá escribir periódicamente qué ha conseguido y qué ha dejado de conseguir. Esta documentación sobre los acuerdos, las medidas concretas de apoyo y el desarrollo personal es propiedad del alumno y contiene información para él, para su profesor y, en caso necesario, para sus familiares.

La tabla 3 muestra un ejemplo de estructura de un ciclo de acompañamiento individual.

**Tabla 3: Estructura del acompañamiento individual (ejemplo)**

<b>1. Entrevista individual de <i>feedback</i> y acompañamiento</b>
<p><b>1.1. Diálogo sobre las competencias</b> Diálogo entre profesor y alumno sobre los resultados del diagnóstico de competencias. Se debate sobre la evaluación externa y la autoevaluación. <i>El alumno Jorge M. ha mostrado cualidades, entre otras, en la competencia «capacidad de planificación» y carencias en la competencia «capacidad comunicativa».</i></p> <p><b>1.2 Acuerdo de acompañamiento</b> Se debate lo siguiente sobre cada una de las medidas de mejora:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué se mejora? <i>Capacidad de planificación, capacidad de comunicación.</i></li> <li>• ¿Cómo se desarrolla o fortalece? <i>Medida de mejora: Participación en la empresa de alumnos planeada. Jorge M. participará en la empresa de alumnos que comenzará el mes que viene. En ella, formará parte de la «Junta Directiva». Deberá prepararse previamente en cuanto a contenidos y competencias.</i></li> <li>• ¿Quién es responsable? <i>Realización de la empresa de alumnos: Tutor y varios alumnos de la clase.</i> <i>Participación activa en la organización y la gestión de la empresa una vez establecida: Jorge M.</i></li> </ul>
<b>2. Realización de la acción de mejora individual</b>
La empresa de alumnos funcionará al principio durante medio año con la participación de Jorge M.
<b>3. Documentación de la acción de mejora individual</b>
www. (Aquí el responsable de la mejora publicará la información genérica disponible y accesible para todos los interesados.)
<b>4. Bucle (por ejemplo, tras varias acciones de mejora)</b>
<p>Nueva entrevista individual de <i>feedback</i> y mejora (al cabo de varios meses). Diálogo entre el profesor y el alumno sobre las competencias resaltadas y las medidas de fortalecimiento y mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hasta qué punto han sido eficaces las medidas de mejora? <i>Jorge M. y el profesor discuten los avances alcanzados en «capacidad de planificación» y «capacidad comunicativa». Para ello, el alumno emplea su documentación de los últimos meses (véase también el cap. 4.2.2 «Portafolio de elección vocacional»).</i></li> </ul>
Opcionalmente, al cabo de algún tiempo (por ejemplo, al cabo de varias acciones de mejora) se vuelve a realizar un ciclo de mejora, con diagnóstico de competencias actual incluido.

## Marco de calidad de orientación profesional

El marco de calidad de orientación profesional tiene una función auxiliar dentro del sistema de gestión de calidad de orientación profesional. Ofrece al centro una base (aparte de las normas que establezca la normativa legal y las instrucciones de inicio de curso sobre centros educativos correspondiente) con la que guiarse para establecer una orientación profesional de calidad y sistemática o 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:

1. Actividades en clase
2. Actividades extracurriculares
3. Cooperación centro educativo - mundo laboral o productivo
4. Cooperación centro educativo - otros colaboradores

## 3.2

Marco de calidad de orientación profesional

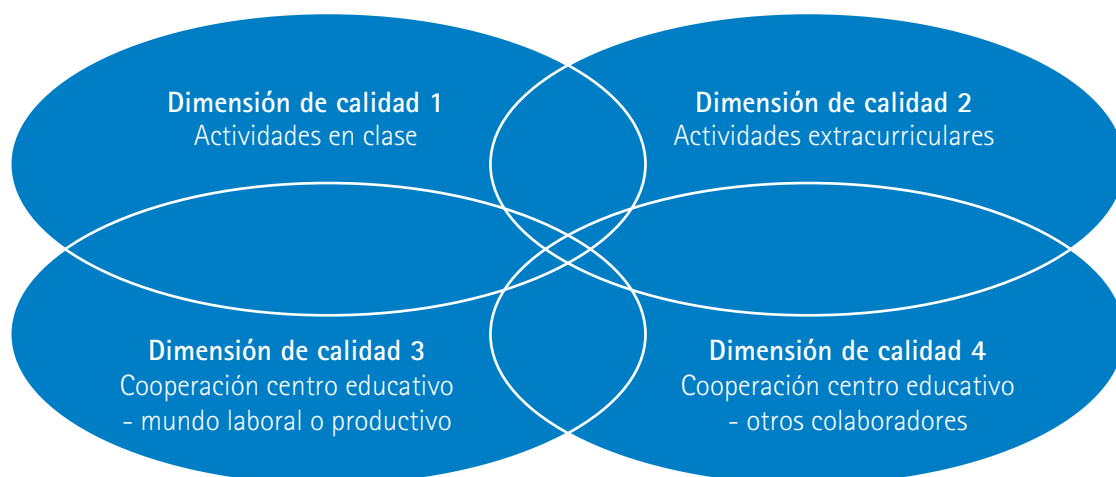


Figura 11. Marco de calidad de orientación profesional

En la presente guía se presentan diversas acciones o actividades con las que se pretende reforzar la orientación profesional en sus correspondientes dimensiones. La asignación de las acciones a las diversas dimensiones sirve para estructurar, sistematizar y aumentar la claridad de este variado campo.

Naturalmente, las dimensiones de calidad se solapan entre sí, y muchas acciones o actividades podrían asignarse a varias dimensiones. Así, por ejemplo, la actividad «Taller de solicitudes», puede llevarse a cabo tanto dentro de la clase (por ejemplo, durante las clases de lengua es

posible practicar la redacción de currículos y escritos de solicitud de empleo) como fuera de ella (por ejemplo, es posible simular entrevistas de trabajo mediante juegos de rol en el ámbito de una jornada específica de orientación profesional).

Además, para una orientación profesional eficaz, es de vital importancia combinar entre sí actividades correspondientes a diversas dimensiones. De este modo es posible, por ejemplo, experimentar y profundizar, mediante prácticas, temas que se hayan tratado de modo teórico en clase. Así, los jóvenes trabajan a varios niveles con contenidos importantes y tienen la posibilidad de comprender mejor las relaciones entre teoría y práctica, por ejemplo. También la realización de proyectos sobre varios temas en el centro ayuda a reforzar esta estrecha relación.

Cada centro puede estructurar individualmente las actividades concretas en función de sus posibilidades y de la naturaleza de las actividades de orientación profesional de que ya disponga.

A continuación se describen con mayor detalle las dimensiones concretas. Las acciones en sí se describen en el material «Marco de calidad de orientación profesional».

### Marco de calidad de orientación profesional

Dimensiones de calidad para la orientación profesional con propuestas de actividades.

Capítulo 3.2 Marco de calidad de orientación profesional

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»** Para favorecer la orientación profesional, se trabajan en clase temas económicos y relacionados con el mundo laboral. Los alumnos adquieren conocimientos sobre la situación del mercado laboral, del mundo de las profesiones y de la economía. Obtienen información sobre la gran cantidad de profesiones que existen y sobre el día a día de las personas que trabajan. También en asignaturas específicas, como matemáticas o lengua, pueden tratarse temas relevantes del mundo laboral y los sectores productivos.

En la clase se deben fomentar en igual medida las competencias genéricas de carácter técnico (aquellas que requieren de un conocimiento y habilidad técnicos) y las básicas (aquellas que no requieren de este tipo de conocimiento). Por ejemplo, mediante formas de estudio cooperativas, es posible fomentar la capacidad para el trabajo en equipo de los jóvenes. Mediante el procesamiento autónomo de contenidos didácticos, los alumnos adquieren competencias tales como el autoaprendizaje y el procesamiento de la información. Asimismo, la preparación y trabajo posterior de visitas o exploraciones de empresas, las prácticas, etcétera, son un importante elemento del trabajo de clase. Como ya se explicaba en el capítulo 1, las competencias que potencia esta guía son tanto para el desarrollo académico como para el profesional.

Un importante objetivo de las clases consiste en interrelacionar los contenidos, para ello, es conveniente combinar entre sí las diversas



asignaturas en proyectos temáticos que no abarquen contenidos de varias de ellas.

En el capítulo 4.1 encontrará actividades relativas a esta dimensión de calidad acompañadas de explicaciones.

El material «Contenidos y actividades específicas para cada asignatura» contiene una lista con ejemplos de lo que pueden aportar las diversas asignaturas y grupos de asignaturas a la orientación profesional. Dicha lista no es, ni mucho menos, exhaustiva. Sirve como banco de ideas para su aplicación en el centro educativo. La división específica por asignaturas y grupos de asignaturas predefinidos probablemente deberá llevarse a cabo de distinto modo en cada comunidad autónoma y en algunos casos, en cada centro, de acuerdo con sus proyectos curricular y educativo propios.

### Orientación profesional: contenidos y actividades específicas para cada asignatura

Ejemplo de lista de contenidos y actividades específicas para cada asignatura y grupos de asignaturas concretos.

Capítulo 3.2 Marco de calidad de orientación profesional

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»** La orientación profesional de los jóvenes se puede desarrollar también fuera de las aulas mediante diversas actividades y proyectos. En el entorno protegido del centro y con la asistencia del profesorado, los alumnos obtienen más conocimientos profesionales y generales, los aplican en la práctica y acumulan experiencias prácticas.

Ejemplos de tales actividades son las empresas y cooperativas de alumnos, grupos de trabajo sobre temas económicos y jornadas específicas. Precisamente aquí es frecuente que se combinen actividades en clase y extracurriculares. Así, por ejemplo, en algunos centros, el trabajo en empresas y cooperativas de alumnos se lleva a cabo principalmente durante las clases, mientras que en otros se realiza principalmente fuera de ellas.

Son actividades de suma importancia para el futuro del alumnado; proporcionan unos conocimientos prácticos que serán de gran utilidad para los jóvenes a lo largo de su vida, también la laboral, independientemente del camino que elijan.

En el capítulo 4.2 encontrará actividades relativas a esta dimensión de calidad acompañadas de explicaciones.

**Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»** Las empresas, como representantes de los posteriores lugares de trabajo y formación de los alumnos, son colaboradores extremadamente importantes. La colaboración con las empresas permite a los y las jóvenes acceder de primera mano a conocimientos prácticos sobre profesiones, funciones laborales y el día a día laboral. Por una parte, el

alumnado acumula experiencias propias, por ejemplo, participando activamente en prácticas, y, por otro, se benefician de informaciones, materiales, etc., que los representantes de las empresas les facilitan durante las visitas a las mismas y también en actos dentro del centro. En estas ocasiones, los jóvenes tienen al mismo tiempo la oportunidad de descubrir sus propios intereses, preferencias y capacidades. Aprenden a evaluar de modo más realista en qué medida satisfacen sus capacidades los requisitos de diversas profesiones, así como en qué medida coinciden sus propios intereses con los aspectos de contenido de las profesiones.

En el capítulo 4.3 encontrará actividades relativas a esta dimensión de calidad acompañadas de explicaciones.

**Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»** Aparte de las empresas, existe toda una serie de posibles colaboradores que pueden ayudar al impulso de la orientación profesional en el ámbito escolar de modos distintos. Entre éstos se incluyen instituciones públicas tales como las oficinas de empleo, las escuelas o centros de formación profesional y para el trabajo y los centros de educación superior.

Por ejemplo, los alumnos pueden aprender técnicas de comunicación interpersonal, de resolución de conflictos o de trabajo en equipo, entre otras, y a asumir responsabilidades en asociaciones locales, grupos juveniles y otras instituciones de ámbito local. En el contexto de las jornadas universitarias, en actos informativos de las oficinas de empleo, de los servicios de juventud o educación de los ayuntamientos, etc., los jóvenes entran en contacto con diversas perspectivas de futuro.

En la medida de lo posible, también deberá implicarse a las familias de los alumnos, de modo que pongan a disposición del centro sus conocimientos profesionales y su experiencia. Además, son las personas a las que los tutores deben dirigirse en todo lo relativo a la orientación profesional individual de sus hijos.

En el capítulo 4.4 encontrará actividades relativas a esta dimensión de calidad acompañadas de explicaciones.

### 3.3

#### Modelo de calidad de orientación profesional

El modelo de calidad de orientación profesional es una recopilación de acuerdos internos del centro sobre la calidad esperada y el marco de actuación correspondiente en relación a la orientación profesional. En este modelo de calidad, el centro establece sus objetivos y valores específicos; se documentan y se ponen a disposición de todos los implicados, por ejemplo, en una carpeta del Intranet del centro. De-

terminados pasajes del modelo de calidad también pueden distribuirse a personas o grupos externos, para poder comunicar de puertas afuera los objetivos de calidad del centro en cuanto a la orientación profesional.

Para poder llevar a cabo un plan de orientación profesional sistemático y basado en gestión de la calidad, debe tomarse como referencia la estructura interna específica del centro en cuanto a contenidos de orientación profesional. En el proceso, se deben también tener en cuenta los principios de los planes educativos de la comunidad autónoma correspondiente. Éstos establecen las condiciones de partida para elaborar el modelo de calidad de orientación profesional propio de cada centro. También es posible guiarse por el marco de calidad de orientación profesional descrito en el capítulo 3.2.

Al desarrollar su modelo de calidad, igual que al plantear un plan o proyecto global de orientación profesional, ningún centro empieza desde cero, sino que se apoya en actividades previas de orientación profesional. Por una parte, cada centro tiene un modelo general, o al menos una filosofía de actuación, cuyos elementos pueden incluirse en el modelo de calidad.

Por otra parte, en la mayoría de los centros suelen existir numerosas actividades de orientación profesional previas. Lo necesario ahora es reunir las en un sistema global. De este modo se aclara qué acciones se aplican para qué fines, cómo están conectadas entre sí las acciones y dónde se necesitan acciones o actividades nuevas. El sistema y el método de elaboración de un modelo de calidad escolar proceden del procedimiento «Desarrollo escolar centrado en la calidad» (véase el final del capítulo 1).

En líneas generales, el procedimiento presenta la siguiente secuencia:

- En primer lugar se elaboran uno o varios principios de calidad sobre el área de calidad «Orientación profesional».
- A continuación, los principios de calidad, de carácter más bien abstracto, se especifican en criterios de calidad concretos.
- Para mayor concreción, se determinan indicadores de calidad observables y medibles para cada criterio de calidad.
- En relación directa con los indicadores de calidad se establecen finalmente los estándares de calidad.

La figura 12 muestra de modo esquemático el modelo de calidad de orientación profesional con sus principios, criterios, indicadores y estándares de calidad. La figura 13 presenta los elementos jerárquicos del modelo de calidad del área de orientación profesional con ayuda de un ejemplo. Lo adecuado es elaborar el modelo de calidad de orientación profesional paso a paso e ir fijándolo por escrito desde el principio. El primer paso consiste en establecer los principios de calidad del centro. Estos principios deben limitarse a generalidades y describen las ideas

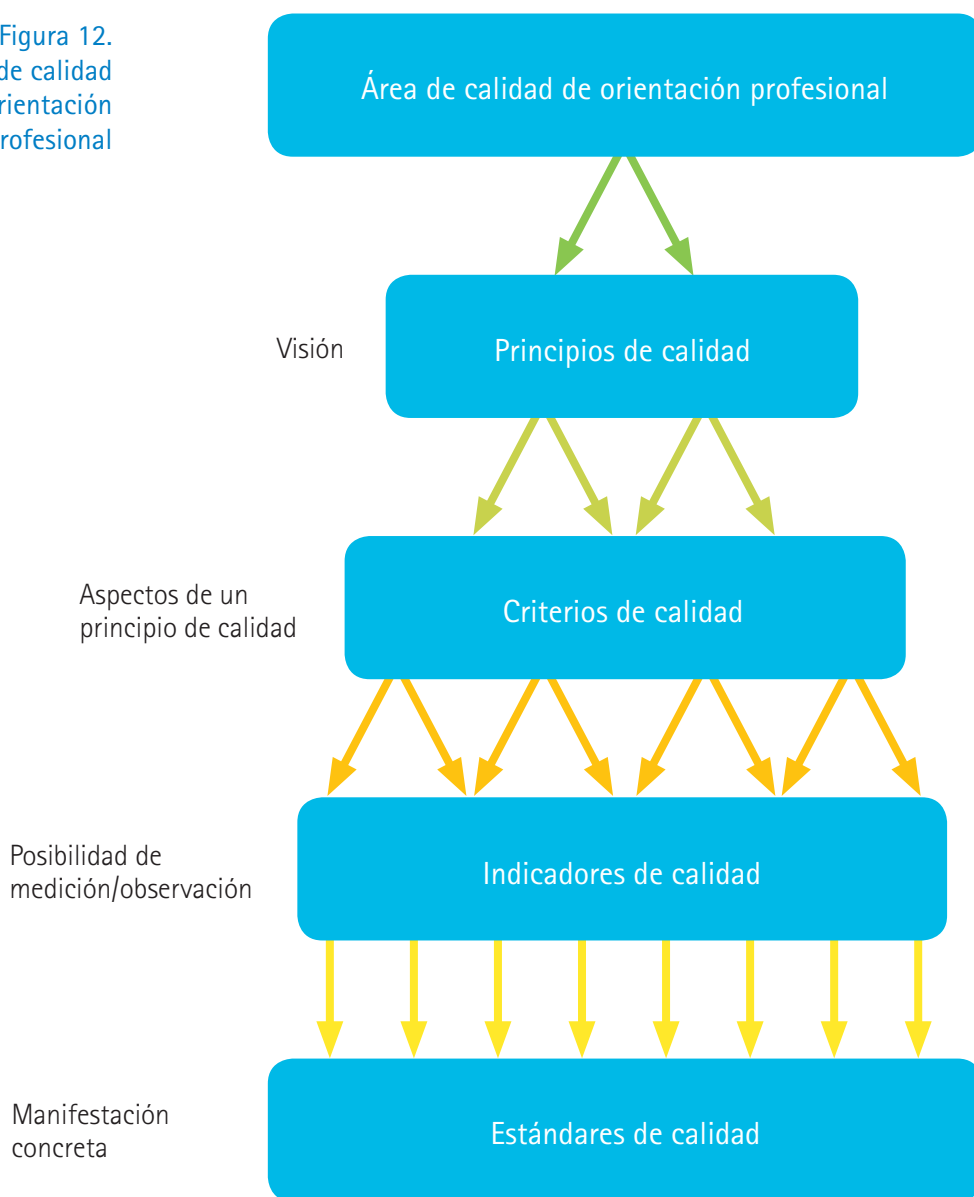


clave, visiones y objetivos de mayor importancia del centro al respecto de la orientación profesional. Al formularlos, el centro puede establecer sus propios temas centrales.

A continuación, se describe cada principio de calidad mediante varios criterios de calidad específicos. Éstos 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.

Figura 12.  
Modelo de calidad  
de orientación  
profesional



Para mayor concreción, se establecen indicadores de calidad observables y medibles para cada criterio de calidad. Éstos sirven de puntos de referencia para la aplicación y posterior evaluación y optimización de los procesos en el centro. Describen el modo en que se puede reconocer cómo se debe realizar 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 modo comprensible, que sean observables y que abarquen del modo más completo posible los contenidos de los criterios. Para elaborar indicadores específicos para sí, los centros pueden integrar actividades o acciones que ya se apliquen regularmente en calidad de indicadores (véase más adelante la figura 13).

De los indicadores se derivan y establecen finalmente estándares de calidad que describen en qué medida deberán cumplirse los indicadores 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».

**Trabajo en el modelo de calidad** El modelo de calidad no debe entenderse como una tarea que deba realizarse del modo más rápido y completo posible. Cada parte del modelo deberá trabajarse cuando se esté trabajando preparando la aplicación o revisando una acción de orientación profesional determinada. El modelo de calidad constituye así un método de clasificación y establecimiento de objetivos para dicha acción. En la elaboración del modelo deberán participar siempre los mismos profesores implicados en la aplicación práctica de la acción o actividad en cuestión.

Si, por ejemplo, un centro decide desarrollar una nueva acción de orientación profesional consistente en una colaboración con una empresa determinada, es conveniente integrarla en el modelo de calidad durante el inicio de dicha colaboración. En el proceso, entre otras cosas, se documentan los objetivos pretendidos y los estándares a cumplir.

No siempre es conveniente elaborar el modelo de calidad 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 este modo 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.

Los materiales, situados al margen, pueden resultar útiles para la elaboración del modelo de calidad.

### Principios y criterios de calidad

Modelo de formulación de principios y criterios de calidad.

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

### Indicadores y estándares de calidad

Modelo para la formulación de indicadores y estándares de calidad.

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

### Modelo de calidad (ejemplo)

Ejemplo de extracto de un modelo de calidad.

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

### Modelo de calidad para la orientación profesional (ejemplo de un centro alemán)

Ejemplo de extracto del modelo de calidad de orientación profesional de un centro.

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

**Currículo de orientación profesional** Partiendo del modelo de calidad, en el cual se fijan todas las acciones de que el centro dispone en el ámbito de la orientación profesional, es importante ordenarlas en el tiempo, asignándolas a los diferentes cursos. Para ello se elabora un currículo de orientación profesional en el que se establece de modo exacto en qué cursos se deben aplicar las distintas acciones o actividades, con qué frecuencia y durante cuánto tiempo.

Las actividades deben distribuirse en un orden lógico, de modo que unas sirvan de continuación de otras, para que los alumnos puedan ampliar de modo continuo y sistemático sus competencias relativas a la orientación profesional a lo largo del periodo de escolarización considerado (toda la ESO, el Bachillerato, la Formación profesional o, en algunos centros que ofrecen más de una, la articulación de la orientación profesional en todo el citado periodo). Para ello, es conveniente definir los objetivos (conocimientos y competencias) que deben alcanzarse en cada curso.

La estructura del currículo de orientación profesional no debe ser lineal, sino espiral: es decir, que los diversos temas y contenidos deben repetirse varias veces a lo largo de los cursos, cada vez a un nivel más complejo. Además de conocimientos sobre el mundo laboral, deberán incluirse las experiencias de los alumnos en su ámbito familiar y de tiempo libre.

El material «Niveles de orientación profesional» representa un ejemplo de posibles fases de orientación profesional, con sus actividades y objetivos correspondientes, y puede emplearse como base para la elaboración de un

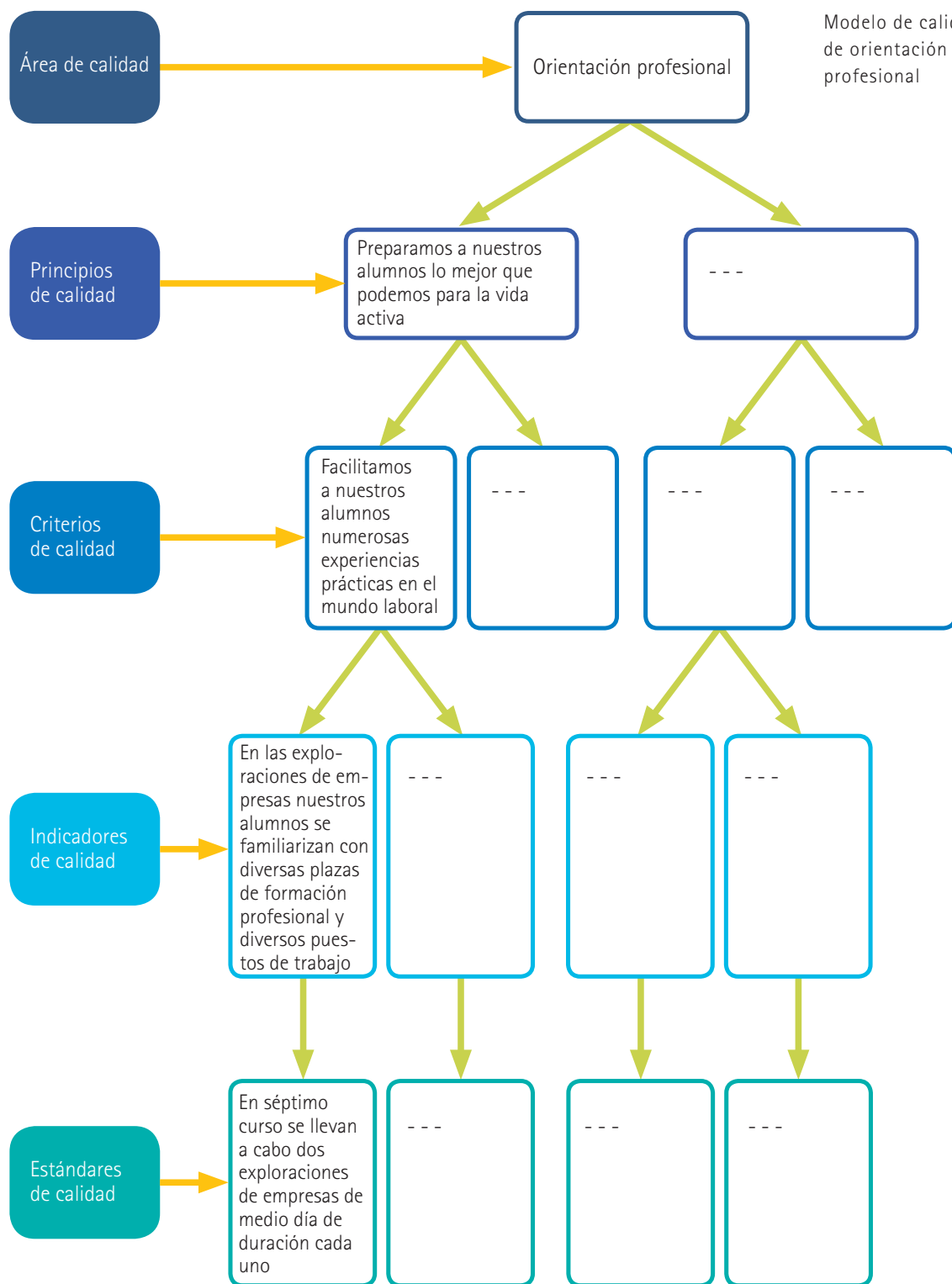


Figura 13. Ejemplo de modelo de calidad de orientación profesional

### Niveles de orientación profesional

Representación ejemplar de diversos niveles de orientación profesional con posibles actividades y objetivos.

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

### Niveles de orientación profesional (ejemplo 1 de un centro alemán)

Ofertas concretas de orientación profesional para alumnos y alumnas o familiares de un centro alemán).

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

### Niveles de orientación profesional (ejemplo 2 de un centro alemán)

Ofertas concretas de orientación profesional para alumnos y alumnas o familiares de un centro alemán.

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

### Actividades de orientación profesional (ejemplos para ESO y Bachillerato)

Capítulo 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

currículo de orientación profesional detallado específico para cada escuela.

Cada centro debe realizar su propia planificación detallada para los diversos cursos; el ejemplo mostrado sólo sirve de orientación acerca de cómo estructurar acciones de orientación profesional a lo largo de varios cursos. Naturalmente, es conveniente que el centro recurra a sus contactos y, por ejemplo, realice planes anuales en colaboración con otros centros de la zona, que después puedan adaptarse a las características específicas de cada uno.

A modo de ejemplo, en el dossier de materiales se presentan currículos de orientación profesional dirigidos a los distintos niveles de la ESO y el Bachillerato. Nuevamente se debe destacar que los ejemplos son orientativos y pueden adaptarse en función del proyecto de cada centro educativo.

## Documentación de procesos

Documentar los procesos que tienen que ver con la orientación profesional es importante. Hay que tener en cuenta que en los centros educativos se desarrollan a diario procesos que se repiten periódicamente del mismo modo o de modo similar; también ocurre así en el ámbito de la orientación profesional. Pueden ser, por ejemplo, tanto las diversas acciones de orientación profesional, como otros procesos generales de coordinación o comunicación.

3.4

Por ello, para lograr la unificación y una elevada calidad de los procesos, es importante establecer protocolos por escrito en las denominadas descripciones de procesos, y recopilarlos en una documentación de procesos. Las descripciones de procesos están estrechamente relacionadas con el modelo de calidad del centro y explican el procedimiento acordado.

### Beneficios de las descripciones de procesos

- Unificación y transparencia de los procesos.
- Presentación de los procesos para su evaluación y optimización.
- Fundamento para la integración de nuevos colegas y colaboradores.



- Posibilidad de consulta para la dirección del centro, todo el claustro y otros implicados.
- Ahorro de tiempo.

Las descripciones de procesos delimitan el marco de actuación para actividades importantes en el centro y establecen las responsabilidades. En estas descripciones, se describen brevemente los procesos y establecen de modo vinculante. Sirven de guía a la dirección del centro, el profesorado, el personal no docente, alumnado, familias y colaboradores externos.

**Tabla 4: Ejemplo de descripción de procesos**

<b>Descripción de procesos (ejemplo)</b> Taller de solicitud de empleo: Conducta en entrevistas de trabajo.
<b>Definición del proceso</b>
Reglas de planificación y estructuración de un taller de solicitudes sobre el tema de la conducta en entrevistas de trabajo.
<b>Ámbito de aplicación</b>
Esta descripción de proceso está dirigida a los miembros del profesorado implicados en la ejecución (tutores de cuarto curso).
<b>Secuencia/reglas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El taller de solicitudes se llevará a cabo siempre durante el primer semestre de cuarto curso.</li> <li>• El taller se llevará a cabo en la empresa Alumetal S.A. en la Avenida del Mar, 145 / o en el Servicio Local de Empleo del Ayuntamiento.</li> <li>• La persona de contacto es el señor Gómez (Departamento de Recursos Humanos/técnico de orientación/inserción municipal), tel.: 91 32222222. La cita, con el programa de la sesión incluido, deberá acordarse por teléfono con al menos 3 semanas de antelación.</li> <li>• Una vez acordada la cita entre los alumnos y el señor Gómez, se prepara en clase a los alumnos sobre el tema de las entrevistas de trabajo (véase el material de trabajo «Cómo comportarse correctamente en una entrevista de trabajo»).</li> <li>• El día en que se lleve a cabo el taller, el profesor y los alumnos se reunirán en la empresa con el señor Gómez (2.ª planta, sala 2) (en el caso de que esta actividad se desarrolle en el Servicio Local de Empleo, se especificaría en qué espacio se desarrollaría la actividad). El profesor llevará consigo la cámara de vídeo del centro. Al principio, el señor Gómez explicará a los alumnos cómo se llevan a cabo las entrevistas en su empresa, y les indicará las reglas de comportamiento más importantes que se deben respetar. A continuación, mediante juegos de rol, se llevarán a cabo varias entrevistas con diversos alumnos, en base a las cuales el señor Gómez explicará a los alumnos qué comportamientos son adecuados y cuáles no. El profesor grabará las entrevistas en vídeo. El profesor, o un alumno elegido a tal efecto, redactará un acta.</li> <li>• Inmediatamente o poco tiempo después del programa de formación, el profesor deberá volver a dar las gracias al señor Gómez.</li> <li>• Con un plazo máximo de una semana, se deberá trabajar y reflexionar sobre el taller en clase. Para ello se recurrirá a los vídeos, al acta y a las impresiones personales de los alumnos. Las entrevistas grabadas se visualizarán y debatirán conjuntamente, y se recopilarán por escrito las reglas de comportamiento más importantes durante las entrevistas de trabajo.</li> </ul>
<b>Responsabilidad</b>
El tutor será responsable de la planificación y del trabajo posterior sobre el taller. Durante la realización, será responsable de los alumnos. El señor Gómez será responsable de los contenidos de la actividad de formación.
<b>Anexos</b>
Material de trabajo «Cómo comportarse correctamente en una entrevista de trabajo».

Como ya se ha indicado al respecto de la elaboración del modelo de calidad, el centro no debe pretender formular todas las actividades de orientación profesional lo más rápido posible para después «archivar-

las». La descripción de procesos se trata de un proceso continuo, que puede requerir uno o varios años, y que, por definición, nunca termina realmente del todo. El centro es un lugar sujeto a continuos cambios. Por tanto, los procesos y reglas deberán adaptarse de cuando en cuando, y surgirán continuamente procesos nuevos.

La tabla 4 muestra un ejemplo de descripción de procesos sobre el tema «Taller de solicitud de empleo: Conducta en entrevistas de trabajo». Este ejemplo pretende mostrar los beneficios que aporta al profesorado la descripción de un proceso que ya funcione bien.

Para redactar las descripciones de procesos puede emplearse el material «Descripción de procesos». El ejemplo relativo al taller de solicitud de empleo mostrado anteriormente se encuentra en el material «Documentación de procesos (ejemplo)».

### Descripción de procesos

Material para el registro normalizado de procesos importantes.

Capítulo 3.4 Documentación de procesos

### Documentación de procesos (ejemplo)

Ejemplo de documentación de procesos sobre el tema: «Taller de solicitud de empleo: Conducta en entrevistas de trabajo».

Capítulo 3.4 Documentación de procesos

**Documentación de procesos** Se recomienda depositar el modelo de calidad y las descripciones de procesos de orientación profesional en una carpeta de documentación (en forma de carpeta real o de estructura de carpetas en el Intranet del centro), de modo que sea posible recopilarlo todo sistemáticamente en un mismo sitio. La carpeta deberá tener alguien que la administre (por ejemplo, un miembro del equipo de coordinación). En el ámbito de competencias de esta persona no está la documentación de cada proceso, pero sí es responsable de la organización de la documentación y de la administración de la carpeta de documentación.

Además del modelo de calidad y de las descripciones de procesos, se deben documentar otros contenidos y materiales sobre orientación profesional importantes, como pueden ser el currículo de orientación profesional, los planes anuales y de los diversos cursos, funciones y competencias del grupo de coordinación, los colaboradores del centro, las evaluaciones y sus resultados.

El material «Carpeta de documentación de orientación profesional» puede servir de modelo para organizar dicha carpeta en el centro.

### Carpeta de documentación de orientación profesional

Modelo de carpeta de documentación de orientación profesional con propuestas de epígrafes e indicaciones.

Capítulo 3.4 Documentación de procesos

Mediante la evaluación es posible comprobar tanto la planificación y la aplicación de la orientación profesional en su conjunto como las de 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 en las descripciones de procesos. Por tanto, 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 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?

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

**1. ¡Los objetivos concretos son indispensables para que las evaluaciones resulten efectivas!** Sólo los objetivos del centro que están correctamente formulados se podrán comprobar, mediante la evaluación, 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 de cosas 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.

### Lista de comprobación para evaluaciones.

Lista de comprobación con los pasos que deben seguirse durante una evaluación.

Capítulo 3.5 Evaluación y perfeccionamiento

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**2. ¡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. En el material «Lista de comprobación para evaluaciones» se incluye una lista de comprobación sobre los pasos a seguir durante 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, etc. Lo importante es establecer prioridades a la hora de elegir el tema de la evaluación. Sólo 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 el tema a evaluar debe seleccionarse un método de evaluación adecuado. El método más utilizado es la recopilación de información mediante formularios. Otros métodos de evaluación útiles son la entrevista, el análisis DAFO, la documentación fotográfica, la observación, el disco de objetivos de evaluación, la consulta mediante tarjetas y la elaboración de mapas mentales (véanse los materiales «Disco de objetivos de evaluación» y «Análisis DAFO»).

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 sigs.)

### Pasos para la elaboración de formularios

Instrucciones concretas para la elaboración de formularios propios.

Capítulo 3.5 Evaluación y perfeccionamiento

### Disco de objetivos de evaluación

Explicación del método del disco de objetivos de evaluación mediante un ejemplo.

Capítulo 3.5 Evaluación y perfeccionamiento

### Análisis DAFO

Explicación del método de análisis DAFO.

Capítulo 3.5 Evaluación y perfeccionamiento

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

Para planificar y llevar a cabo evaluaciones pueden emplearse los documentos situados en el lateral relativos a diversos métodos de evaluación.



Aplicación de la orientación profesional en el ámbito escolar



Red Sello elección vocacional

## Sello de calidad en orientación profesional

La Fundación Bertelsmann prevé llegar a proponer en España un proyecto de sello de calidad en orientación profesional, inspirándose en la experiencia de su fundación matriz en Alemania.

Allí, los centros educativos y de formación profesional de numerosas regiones tienen la posibilidad de hacer evaluar por una comisión externa tanto sus planes de orientación profesional como la ejecución de éstos; esta evaluación incluye una comparación con los planes de otros centros.

Han creado lo que llaman «Red Sello elección vocacional». En un primer paso, los centros determinan el estado en el que se encuentran respecto a la preparación de sus alumnos para la elección de su profesión, para lo que rellenan una lista de criterios y solicitan con ella el sello. A continuación, una comisión formada por miembros del ámbito escolar, económico y administrativo evalúa y certifica, mediante una visita, el trabajo del centro en cuanto a orientación profesional. Durante el proceso, la comisión habla con profesores y alumnos por separado.

La red permite el intercambio de experiencias entre las instituciones participantes y la elaboración de directivas y estándares comunes de orientación profesional.

El objetivo es aumentar la calidad del currículo de orientación profesional y de su aplicación mediante un proceso competitivo y continuar aumentándola mediante procesos de recertificación cada tres años, en forma de un proceso continuo. El sello anima a introducir la gestión de calidad también en otras áreas del trabajo escolar.

Encontrará más información en <[www.netzwerk-berufswahl-siegel.de](http://www.netzwerk-berufswahl-siegel.de)>.

# Acciones de orientación profesional

En el capítulo 1 de esta guía describimos el sistema de gestión de calidad de orientación profesional en el ámbito escolar. Lo más importante de este concepto es 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. En los capítulos 2 y 3 mostramos los principales pasos necesarios para conseguirlo. 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. Muchas de estas acciones se acompañan de materiales prácticos para su ejecución.

La orientación profesional basada en la gestión de calidad no sólo consiste en una multitud de acciones o actividades concretas, sino que incluye, como ya se ha mencionado, un plan general de orientación



profesional. De este modo, estas acciones se apoyan unas en otras y crean sinergias. Para su clasificación, el marco de calidad de orientación profesional (véase también el capítulo 3.2) y sus cuatro dimensiones (de calidad) (véase la figura 10, página 75) suponen una gran ayuda. 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; por ello, a la hora de asignar las distintas acciones a las diversas dimensiones del marco de calidad suelen producirse solapamientos. Así, por ejemplo, la actividad «Exploración de empresas» puede asignarse tanto a la dimensión «Actividades en clase» como a la dimensión «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo». Sin embargo, para una mejor estructuración y una mayor claridad, es importante asignar cada actividad o acción a una única dimensión.

#### 4.1

### Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»

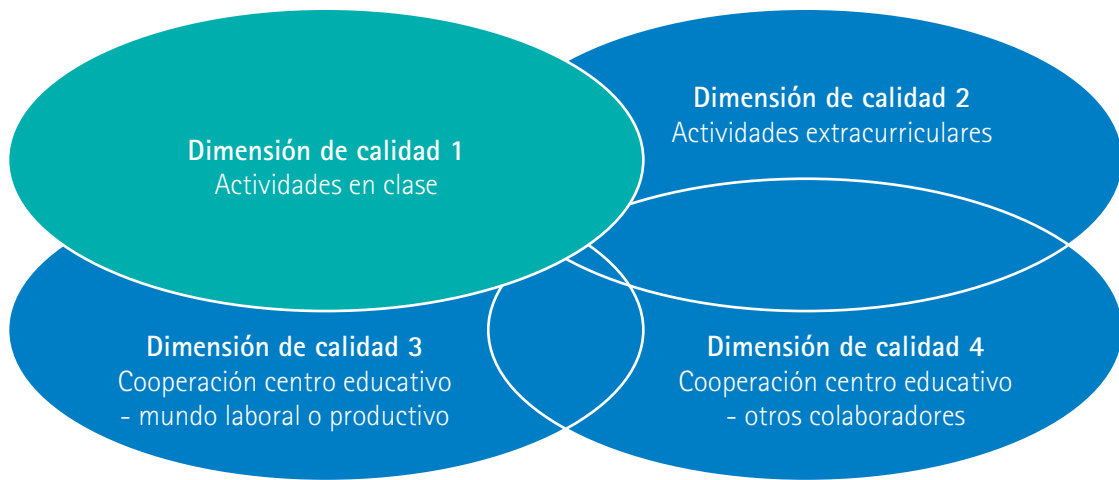
La orientación profesional se aplica en el ámbito escolar de los modos más diversos.

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 posteriormente 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.

Cada asignatura puede aportar algo a la orientación profesional: así, 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. En el material «Contenidos y actividades específicas para cada asignatura» (véase el capítulo 3.2) encontrará más sugerencias sobre contenidos didácticos relacionados con la orientación profesional.





A continuación presentaremos acciones que pueden aplicarse durante las clases para potenciar la orientación profesional de los alumnos.

#### 4.1.1 Implicación de expertos extraescolares en las clases

Las clases y el tiempo dedicado a las mismas también pueden emplearse para que los alumnos conozcan diferentes profesiones y actividades. Aparte de la actividad más autónoma de búsqueda de información o de la posterior realización de presentaciones, puede recurrirse a personas expertas extraescolares. Éstas, por su propia experiencia, pueden transmitir a los alumnos una imagen muy realista de sus profesiones en cuestión. Además, los alumnos tienen la posibilidad de hacer preguntas, obteniendo de este modo una imagen relativamente amplia de dichas profesiones.

Estos expertos pueden ser personas cercanas a los alumnos o al centro: familiares, vecinos o amigos, así como colaboradores del centro. Los antiguos alumnos que estén cursando alguna modalidad de formación profesionalizadora (Ciclos formativos de grado medio, superior o enseñanzas universitarias) pueden servir especialmente bien de referencia o interlocutores para los alumnos que se encuentren aún decidiendo su profesión. También se puede recurrir, por ejemplo, al voluntariado *senior* de asesoramiento de las asociaciones de profesionales ya jubilados o en activo que realizan este tipo de colaboraciones altruistas o a las redes de antiguos alumnos de escuelas de negocios.

#### Ejemplo: Antiguos alumnos

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.1.1 (en la Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Implicación de expertos extraescolares en las clases

### Ejemplo: Antiguos alumnos

#### Definición:

Los antiguos alumnos acuden al centro para informar sobre lo que han hecho al graduarse a los alumnos que aún se encuentran decidiendo su profesión. En la medida de lo posible, deberá procurarse que se hable de diversas opciones profesionales, tales como la formación profesional, el trabajo y los estudios universitarios.

#### Objetivos:

- Gracias al poco tiempo transcurrido tras su graduación en la 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 en la mayoría de los casos no resultan tan académicos, 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/a 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.



Un ejemplo del IES Pedro Laín Entralgo de Híjar (Teruel):  
Proyecto Orienta – Rock  
[sites.google.com/site/orientarock](https://sites.google.com/site/orientarock)

En el instituto de Enseñanza Secundaria Laín Entralgo de Híjar (Teruel) realizan una tertulia coloquio de orientación profesional, a partir de la colaboración de seis exestudiantes del centro. Con el formato ameno e informal de la tertulia, las exalumnas cuentan al alumnado de cuarto curso de ESO sus experiencias en la formación posobligatoria (Ciclos formativos, Bachillerato u otros cursos). Tras una exposición de cinco minutos por cada exalumno, se responden a las preguntas del auditorio en el marco de una conversación informal que, en este caso, se ameniza con música en directo.

**4.1.2 Investigación y presentación de información** Muchos temas de las asignaturas son adecuados para que los alumnos los trabajen por su cuenta y los presenten en clase. En este proceso de trabajo autónomo, se fomentan numerosas competencias básicas de los alumnos. Por una parte, se tratan competencias sociales (como la comunicación y la cooperación), y por otra, se fomentan las competencias personal y metodológica de los alumnos, a través de la recopilación, procesamiento y presentación de información que se les ha requerido o propuesto.

### Investigación y presentación de información

Descripción de los temas y métodos sobre la actividad.

Capítulo 4.1.2 (en la Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Investigación y presentación de información

### Definición:

Los alumnos aprenden a recopilar por sí mismos información importante sobre diversos temas, a elaborarla adecuadamente y a presentarla a continuación durante la clase.

### Temas y métodos:

- **Mi profesión ideal:** Los alumnos preparan una presentación sobre su profesión ideal. En el proceso, los alumnos no sólo deben describir la profesión en sí, sino también explicar de dónde la conocen y por qué les gustaría ejercerla. Esto puede contribuir a que los alumnos reflexionen sobre sus propias cualidades y carencias.
- **La profesión de mis padres:** Los alumnos preguntan a sus padres acerca de sus actividades laborales o profesiones mediante un formulario prediseñado o a elaborar por ellos mismos.
- Los alumnos analizan el formulario y lo presentan en la clase.
- **Adivinar profesiones:** Los alumnos presentan diversas profesiones por gestos. Previamente se recopila una lista de actividades y profesiones. Como preparación al juego, se forman grupos que deberán aprender sobre las diversas actividades y prepararlas. A continuación, los

equipos se presentan las profesiones los unos a los otros, y deberán adivinarlas. De este modo, los alumnos tratan de modo intensivo diversas actividades.

- Profesiones de ayer y de hoy: Los alumnos preparan, en grupo o individualmente, los siguientes temas: ¿Qué profesiones había antiguamente que ya no existan? ¿Qué nuevas profesiones han aparecido actualmente? En el proceso, deberá hablarse tanto sobre profesiones tradicionales, como la de tejedor, tintorero, molinero o carbonero, como de nuevas profesiones, como biotecnólogo o analista de sistemas informáticos.
- Profesiones no universitarias preferidas: Los alumnos investigan sobre sus profesiones no universitarias o carreras universitarias preferidas y, en caso necesario, sobre otras informaciones sobre el tema. Después las analizan en relación a sus propios intereses, conocimientos y capacidades, y presentan los resultados. Las siguientes páginas contienen más información al respecto:

Información sobre formación profesional presencial y a distancia (online) en el portal destinado a la FP del Ministerio de Educación, donde también hay enlaces sobre cada una de las comunidades autónomas:



[www.todofp.es](http://www.todofp.es)



[www.mecd.gob.es/fponline](http://www.mecd.gob.es/fponline)

Información sobre carreras universitarias en el portal universidad del Ministerio de Educación:



[universidad.es](http://universidad.es)

**4.1.3 Jornada de Economía** 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). La Jornada de Economía realiza una importante contribución a la formación económica; sin embargo, como es lógico, no puede ni debe sustituir a las asignaturas de temática económica.

## Jornada de Economía

### Definición:

Durante toda una jornada escolar se tratan temas económicos en todas las asignaturas. Al final de la jornada se presentan en el centro los resultados del aprendizaje.

### Objetivos:

- Obtener conocimientos económicos de varios ámbitos; 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, todos los profesores.

### Procedimiento:

Ofrece un gran potencial de motivación para todos los participantes, que durante la Jornada de Economía todo el 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 PowerPoint, 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.

Para preparar y llevar a cabo una Jornada de Economía, así como para la actividad posterior de síntesis, puede emplear la lista de comprobación «Jornada de Economía: Pasos necesarios para la preparación y ejecución».

### 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.

## Jornada de Economía

Descripción y definición de la actividad.

Capítulo 4.1.3 (en la Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»)

## Jornada de Economía

Pasos necesarios para la preparación, la ejecución y el trabajo posterior de una Jornada de Economía.

Capítulo 4.1.3 (en la Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

- Matemáticas: Cálculo de intereses, cálculo de costes y beneficios.
- Ciencias sociales: Formas de organización empresarial; competencias básicas del empresariado, 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:



Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2012). Cultura Emprendedora. Servicios y programas de las universidades españolas. Disponible en: [www.fue.es](http://www.fue.es)



Vega, Serrano, J. A. (2008). La iniciativa emprendedora en el aula: una experiencia de 15 años en el Principado de Asturias. Revista CEE Participación Educativa, 9, noviembre, pp. 102-111. Disponible en: [redined.mecd.gob.es](http://redined.mecd.gob.es)



Página de la red española de educación financiera: [www.rededuccionfinanciera.es](http://www.rededuccionfinanciera.es)



Sitio web paneuropeo multilingüe que promueve la educación del consumidor en la educación secundaria en Europa: [www.consumerclassroom.eu](http://www.consumerclassroom.eu)



Plan de fomento de la cultura emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía. Junta de Andalucía: [www.juntadeandalucia.es/averroes](http://www.juntadeandalucia.es/averroes)



## Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»

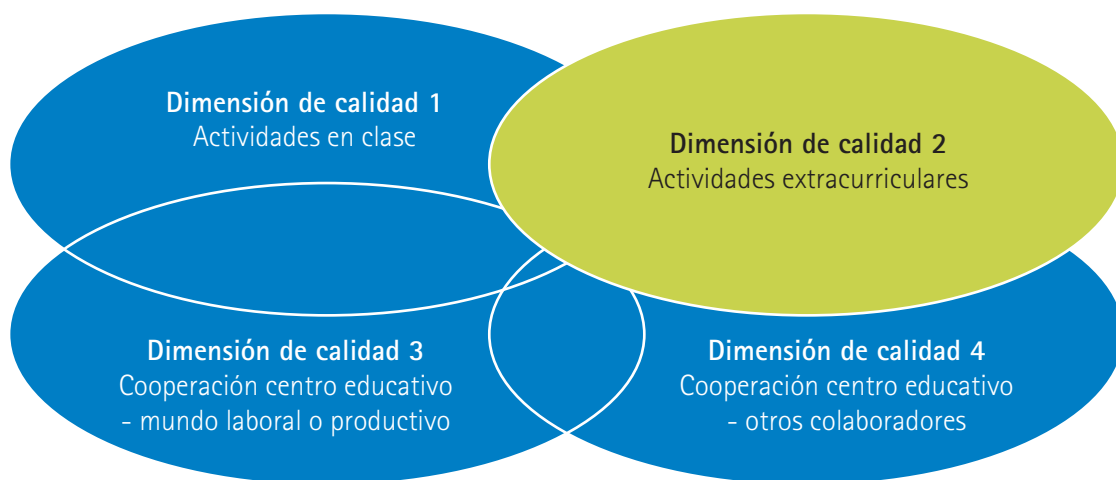
También fuera del entorno del aula existen numerosas opciones para que los alumnos obtengan y ejerciten competencias relevantes a nivel profesional. Además, los conocimientos obtenidos durante la clase pueden aplicarse de modo práctico en actividades extracurriculares.

Esto permite al alumno reunir poco a poco, con el apoyo y la asistencia del profesorado y de otros expertos, experiencias prácticas relevantes para la vida profesional.

A continuación describiremos diversas actividades y proyectos escolares que fomentan la orientación profesional de los alumnos dentro del centro, pero fuera de la clase.

## 4.2

Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»



**4.2.1 Taller de comportamiento** Un buen comportamiento es esencial en todas las situaciones sociales y áreas de la vida en que debe tratarse con otras personas. Naturalmente, comportarse de modo adecuado a la situación correspondiente es también muy importante en el contexto profesional. En muchos centros educativos se llevan a cabo ejercicios prácticos sobre este tema. Así, por ejemplo, es posible practicar el comportamiento en entrevistas de trabajo de modo muy concreto mediante juegos de rol con los alumnos.

### Taller de comportamiento

Definición y descripción de la actividad.  
Capítulo 4.2.1 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Taller de comportamiento

### Definición:

En el ámbito de los talleres de comportamiento, los alumnos aprenden a comportarse correctamente en situaciones de solicitud de empleo y en su posterior vida laboral. Estos talleres pueden ser dirigidos tanto por el profesorado como por proveedores externos.

### Posibles temas y contenidos para talleres de comportamiento:

- Presencia, lenguaje corporal.
- Vestimenta, aspecto.
- Lenguaje/retórica.
- Comportamiento durante entrevistas de trabajo.
- Comportamiento en determinadas situaciones, como saludos y despedidas.
- Comportamiento correcto durante actividades y relaciones en un contexto laboral o profesional.
- Tabúes.

### Ejemplos de recursos para preparar los talleres:

Documentos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre prácticas y estrategias de comunicación para jóvenes:



[www.msssi.gob.es](http://www.msssi.gob.es)



Ayuntamiento de Almansa (Albacete), material para la preparación de entrevistas de empleo:  
[www.almansaimpulsas.es](http://www.almansaimpulsas.es)

### Portafolio de elección vocacional

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.2.2 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**4.2.2 Portafolio de elección vocacional** Mediante el portafolio de elección vocacional, los alumnos documentan todo el proceso de su orientación profesional en una carpeta propia. Documentan todas las competencias adquiridas, así como certificados de notas obtenidos, prácticas realizadas, actividades voluntarias, etc. Una parte de la carpeta sirve para determinar sus cualidades y debilidades mediante su propia reflexión, así como la evaluación de sus profesores.

Los alumnos aprenden, entre otras cosas, a reflexionar sobre sus avances y a administrar documentos sistemáticamente. Re-



flexionan sobre sus objetivos profesionales y sus ideas a este respecto sobre la base de las experiencias vividas y competencias adquiridas.

Esto permite también desarrollar alternativas de modo sistemático. Además de para su uso por parte de los propios alumnos, el portafolio de elección vocacional puede emplearse en la solicitud de plazas de prácticas o formación profesional.

## Portafolio de elección vocacional

### Definición:

En el portafolio de elección vocacional, los alumnos documentan sus propios procesos de elección vocacional. Éstos contienen los esfuerzos de los alumnos, su avances y los resultados obtenidos en una o varias áreas. Aparte de los resultados escolares, el portafolio de elección vocacional refleja también competencias obtenidas y actividades realizadas fuera del ámbito escolar. Algunos ejemplos de contenidos de portafolios de elección vocacional son trabajos de clase ejemplares, descripciones de intereses, resultados de procesos de diagnóstico de competencias, certificados sobre voluntariado en instituciones sociales y la colaboración en asociaciones o equipos escolares.

### Objetivos:

- La documentación de su propio proceso de elección vocacional permite a los alumnos observar su propia evolución.
- La creación de un portafolio de elección vocacional permite a los alumnos un alto grado de reflexión personal, haciéndolos conscientes en mayor medida de sus propias cualidades e intereses.
- Los alumnos no sólo aprenden a recopilar documentos de modo sistemático, sino también a pedir certificados y certificaciones.
- A las empresas de formación profesional, los portafolios de elección vocacional les aportan información muy expresiva, permitiéndoles evaluar mejor las cualidades y potenciales de aplicación de los solicitantes.

### Participantes:

- Todos los alumnos documentan su propio portafolio de elección vocacional y lo van actualizando hasta acabada la escuela.
- Deben implicarse tantos profesores como sea posible.
- Para los alumnos es importante recibir *feedback* sobre su documentación. Por tanto, los compañeros, hermanos mayores y, sobre todo, los padres, deben tener acceso regularmente al portafolio de elección vocacional creado, de modo que puedan reflexionar en común sobre la orientación profesional.

### Contenidos:

Los portafolios de elección vocacional suelen crearse en forma de carpeta.

Los alumnos administran la carpeta, introducen nuevos documentos en él y la guardan ellos mismos.

**En la mayor parte de los casos, los portafolios de elección vocacional suelen dividirse en tres áreas:**

1. Información sobre ofertas de orientación profesional
  - Información sobre ofertas de formación profesional en el propio centro.
  - Ofertas de la Oficina de Empleo.
  - Ofertas de orientación profesional y académica in situ (por parte de empresas y escuelas superiores).
  - Ofertas de centros de asesoramiento profesional.
2. Información sobre el alumno
  - Datos generales sobre el alumno.
  - Perfil propio creado por el alumno con datos personales.
  - Documentación del plan de aprendizaje individual y de los propios avances.
3. Resultados del alumno
  - Trabajos de clase realizados.
  - Conocimientos lingüísticos obtenidos.
  - Capacidades y competencias.
  - Informes sobre unidades didácticas.
  - Informes sobre proyectos.
  - Informes sobre prácticas y voluntariados extraescolares.

#### **Aplicación en el centro:**

- En primer lugar, el profesor explica a los alumnos para qué deben crear un portafolio de elección vocacional y qué pueden incluir y archivar en él.
- El plazo para trabajar en el portafolio de elección vocacional debe aclararse previamente a los alumnos.
- Del mantenimiento del portafolio de elección vocacional se ocupa en mayor medida el propio alumno. Es quien decide qué archivar y qué datos por escrito incluir en él.
- La función de los profesores consiste en comentar regularmente el portafolio, así como en evaluar determinadas partes del mismo a solicitud de los alumnos.
- Durante las clases puede darse tiempo para editar el portafolio.

En España existen numerosas iniciativas de centros y orientadores que han desarrollado la utilización de los portafolios en secundaria, en su formato de papel o digital.



La revista Edutec-E, daba cuenta de ello en 2009:  
[edutec.rediris.es](http://edutec.rediris.es)



El orientador Víctor Cuevas presenta también la utilización del Portafolio Vocacional que utiliza con sus alumnos:  
[www.educacontic.es](http://www.educacontic.es)

La Fundación Bertelsmann está trabajando en la creación de un «pasaporte de elección profesional» que se adapte al contexto de las distintas comunidades autónomas. Para ello se inspira en diversos modelos, también internacionales. Es un material de apoyo al joven que incluye una presentación del mapa de entidades responsables de la orientación profesional y referencias a los diferentes actores implicados en este proceso, herramientas para que el joven conozca su perfil y sus capacidades, para que así pueda planificar los próximos pasos en su carrera, además de un espacio donde recoger toda la información que vaya recopilando relacionada con su orientación vocacional.

**4.2.3 Seminario práctico de solicitud de empleo** La efectividad de la solicitud por escrito, así como del solicitante durante la entrevista de trabajo, es determinante para la obtención de un puesto de trabajo. En este sentido hay que tener en cuenta una serie de normas y reglas que pueden aprenderse y practicarse.

### Seminario práctico de solicitud de empleo

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.2.3 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Seminario práctico de solicitud de empleo

### Definición:

En los talleres de solicitud 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.
- Currículo con fotografía: El objetivo del currículo 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:



Consejos para superar la entrevista de trabajo, del Gabinete de Iniciativas para el Empleo (GIPE) de la Universidad de Alicante: [www.gipe.ua.es](http://www.gipe.ua.es)



Preparación de respuestas en una entrevista, según: [teinteresa.es](http://teinteresa.es) y MOA BPI Group.



Guía para afrontar la entrevista de selección laboral, publicada por la Junta de Andalucía: [www.juntadeandalucia.es/averroes](http://www.juntadeandalucia.es/averroes)



Simulador de entrevistas de trabajo del Gobierno de Asturias: [www.educastur.es](http://www.educastur.es)

**4.2.4 Refuerzo del «yo»** El objetivo del refuerzo del «yo» es fomentar las competencias personales y sociales de los alumnos. Éstas suponen requisitos importantes para el éxito, tanto en la vida profesional como en la personal.

#### Refuerzo del «yo»

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.2.4 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

## Refuerzo del «yo»

### Definición:

Mediante la autorreflexión, los alumnos toman conciencia de sus propias cualidades, puntos débiles e intereses. En las actividades o programas de refuerzo del «yo» o de reafirmación personal, pueden adquirir una autoestima sana, para poder integrarse con seguridad en la comunidad de la clase y aportar sus capacidades personales al grupo. Mediante el refuerzo de competencias sociales se fomenta la empatía de los alumnos, de modo que no sólo reflexionen sobre cómo les gustaría que los trataran, sino sobre cómo les gustaría a los demás ser tratados.

Durante juegos y actividades en común se evidencian las peculiaridades de cada alumno, de modo que sus compañeros aprendan cómo tratar con ellas. Para poder gestionar situaciones conflictivas de modo constructivo, una buena opción es realizar actividades de gestión de conflictos y formar a determinados alumnos para actuar como mediadores.

### Objetivos:

- Mediante la reflexión, los alumnos deben llegar a conocerse mejor a sí mismos, es decir, en cuanto a sus cualidades y debilidades, a sus intereses personales y modos de comportamiento deseados.
- Debe reforzarse la confianza de los alumnos en sí mismos (por ejemplo, en actividades o programas de reafirmación personal).
- Los alumnos deben adquirir sensibilidad frente a las necesidades de los demás y aprender a aceptarlas, así como a modificar su propio comportamiento en concordancia.
- Refuerzo de la comunidad de la clase mediante la aportación de las capacidades individuales de los alumnos, gestión selectiva de conflictos y actividades que refuerzan el sentimiento de comunidad.

### Participantes:

- La clase.
- Los profesores.
- Especialistas extraescolares, como educadores sociales, pedagogos y sociólogos, psicólogos, agentes de policía local, etcétera.

### Posibles actividades:

- Juegos y actividades en grupo organizados, por ejemplo, por especialistas en educación al aire libre o psicólogos.
- Actividades o programas adicionales para alumnos con temas como el fortalecimiento individual o de grupo/equipo.
- Programas de gestión de conflictos, como grupos de trabajo de mediación o programas de reducción progresiva de conflictos.
- Talleres para aumentar la confianza en uno mismo y programas de autoafirmación en cooperación con colaboradores externos.
- Talleres de comunicación organizados por especialistas externos al centro para fomentar las habilidades de expresión oral y, de este modo, reforzar la seguridad de los alumnos en sí mismos.

- Grupos de aprendizaje-servicio con prácticas breves (por ejemplo, en escuelas infantiles, Escuelas de Educación Infantil y hogares de la tercera edad) para aumentar la empatía y aprender conductas.

#### Ejemplos de actividades para fomentar las competencias:



- El Aprendizaje-Servicio:  
Blog de la pedagoga Roser Batlle  
[roserbatlle.net](http://roserbatlle.net)



Documento elaborado por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra:  
[www.educacion.navarra.es](http://www.educacion.navarra.es)



Portal sobre los campus de verano para descubrir vocaciones científicas:  
[www.campuscientificos.es](http://www.campuscientificos.es)



Sobre las competencias básicas y las aptitudes:  
Portal TodoFP del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte:  
[www.todofp.es](http://www.todofp.es)



Enlaces a diversos test de orientación vocacional recogidos en la sección de Educación de Eroski Consumer:  
[www.consumer.es/web/es](http://www.consumer.es/web/es)



Descripción de acciones de Garantía Joven Aragón:  
[www.garantiajovenaragon.com](http://www.garantiajovenaragon.com)

**4.2.5 Juegos de simulación** Los juegos de simulación son juegos que permiten reproducir la realidad de modo simplificado, pero a la vez lo más realista posible. Explicitan sistemas y circunstancias y se emplean con objetivos didácticos. Existen juegos de simulación para los más diversos temas.

#### Juegos de simulación

Definición y descripción de la actividad.  
Capítulo 4.2.5 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Juegos de simulación

### Definición:

En un juego de simulación para fomentar la orientación profesional se simulan, de modo lúdico, circunstancias complicadas o situaciones conflictivas del mundo económico y laboral entre varios participantes. Mediante la simulación de escenas, cada participante adopta el papel que le haya sido asignado e intenta defender sus propios intereses.

Los juegos de simulación pueden llevarse a cabo con la colaboración de agentes externos. Mediante la simulación de la realidad laboral y/o empresarial se contribuye a la orientación laboral, así como a la educación básica en economía, trabajo y empleo de los alumnos.

### Objetivos:

- Entendimiento realista de procesos de discusión y decisión complejos.
- Fomento del pensamiento y la actuación emprendedora.
- Fomento de la autonomía y la responsabilidad propia de los alumnos.
- Fomento de la capacidad de decisión de los alumnos.
- Fomento de las competencias básicas de la capacidad de trabajo en equipo y la conducta comunicativa.

### Participantes:

- Alumnos.
- Profesores.
- Asesores profesionales o agentes externos, por ejemplo, trabajadores en periodo de formación.

### Enlaces:



Gobierno de Canarias: Técnicas básicas de dinámica de grupos: los juegos de rol.  
[www.gobcan.es/educacion](http://www.gobcan.es/educacion)



Gobierno Vasco, Instituto Vasco de consumo: Juego de rol para aprender a ser consumidores responsables.  
[www.kontsumobide.euskadi.net](http://www.kontsumobide.euskadi.net)

**Ejemplo de juego de simulación:** *Preparados, listos, ¡ya!* Un ejemplo de juego de simulación es el juego biográfico *Preparados, listos, ¡ya!*, editado por la Federación de Sindicatos Alemanes.



## Juego de simulación *Preparados, listos, ¡ya!* (ejemplo)

### Definición:

En el juego de simulación biográfico *Preparados, listos, ¡ya!*, los alumnos pueden esbozar su futuro profesional y evaluar sus posibilidades para el inicio de un curso de formación profesional.

Una vez los alumnos han fijado sus propios deseos profesionales en un currículo ideal, se les da la posibilidad (a modo de juego y de manera realista al mismo tiempo) de probar suerte en la «jungla» que supone la transición del sistema escolar a la vida activa, orientarse y recorrer diversos caminos atravesando varias estaciones en el camino hacia su formación profesionalizadora. Ejemplos de estadios o casillas del juego son la empresa en la que los jóvenes solicitan plaza de prácticas (en el caso de la Formación Profesional Dual, en Alemania son los jóvenes quienes la solicitan, pero esta solicitud puede aplicarse en otros supuestos) y que, en su caso, da paso a una entrevista, o la asesoría profesional, que puede ayudarlos a decidirse por una profesión o área profesional. Otras casillas son, por ejemplo, los sindicatos, que pueden informarlos sobre sus derechos y deberes durante la formación profesional, así como posibles test de aptitud que deban superar durante el proceso de solicitud.

El propósito del juego de simulación consiste en alcanzar el mayor realismo posible mediante la implicación de especialistas de empresas y cámaras, pedagogos, profesores, trabajadores sociales escolares, representantes de sindicatos y asesores profesionales, que, en el mejor de los casos, estarían presentes.

### Objetivos:

- Motivar al alumno a la planificación autónoma y realista de su carrera laboral.
- Tratar estaciones concretas importantes para un ingreso eficaz en la formación profesional.
- Conocer las propias posibilidades.
- Obtener un *know-how* consistente mediante una formación de orientación biográfica.
- Aportar claridad sobre las diversas ofertas del proceso de elección vocacional.

### Fases:

#### 1. Preparación

Al principio, los alumnos componen su carpeta de solicitud con todos los documentos necesarios. Para hacerlo se ofrecen modelos. Se redacta un currículo ideal, que además de aspectos profesionales incluye objetivos vitales personales, como estado civil, hijos, localidad de residencia, tiempo libre e ingresos. Se prepara el lugar en el que se llevará a cabo el juego de simulación; esta simulación puede llevarse a cabo, por ejemplo, en el centro, en un centro de jóvenes o en un albergue juvenil.

### Juego de simulación *Preparados, listos, ¡ya!* (ejemplo)

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.2.5 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

## 2. Ejecución

En el juego de simulación, los alumnos pueden conocer diversos estadios, dependiendo de sus necesidades, en las que se simula la fase de los 15 a los 26 años, decisiva a nivel profesional. Las estaciones deben estar separadas en el espacio, para aumentar el realismo de la simulación. Todos los participantes deberán estar vestidos adecuadamente y comportarse del modo correspondiente, para dar mayor autenticidad al proceso.

Pueden organizarse las siguientes estaciones:

- El asesoramiento profesional de la Oficina de Empleo: Basándose en las capacidades, aptitudes y preferencias del alumno es posible llevar a cabo una sesión de asesoramiento acerca de la profesión deseada. También es posible ofrecer información sobre programas de formación continua y otras actividades.
- La empresa: Se ha entregado la documentación de solicitud. El empleador lleva a cabo una entrevista de trabajo y decide sobre la concesión de una plaza.
- El centro: El centro ofrece una visión general sobre las cualificaciones escolares hasta la formación universitaria.
- Test de aptitud: Los alumnos participan en un test de aptitud en condiciones de evaluación reales.
- Punto de control: Se reparten tarjetas de acontecimientos con pequeños «golpes del destino», como, por ejemplo, alergias de origen profesional, con los que los alumnos tienen que lidiar.
- Oficina de asesoramiento: Se discuten los problemas surgidos y se elaboran posibles vías de solución y estrategias de actuación.
- Sindicato: Los alumnos se informan sobre los derechos y obligaciones en la formación profesional, así como sobre las disposiciones de protección en la empresa.

## 3. Evaluación

Finalmente, se evalúan las experiencias. Se esbozan escenarios realistas para la planificación personal de la carrera laboral y la formación profesional.

### Modelos de aplicación:

Para aplicar el juego de simulación se proponen dos modelos:

- La fase de preparación se realiza para una sola clase mediante una unidad didáctica integrada en una asignatura. El juego de simulación biográfico incluye componentes del plan de estudios, y puede aplicarse a un nivel superior al de una única asignatura. La ejecución dura un día.
- La segunda variante es apropiada para su ejecución en el ámbito de la actuación con jóvenes en situación de vulnerabilidad. Ésta contiene una fase de preparación compacta de un máximo de dos días de duración. La ejecución del juego de simulación dura un día.

**4.2.6 Jornadas de proyectos** En el marco de las jornadas de proyectos, en lugar de las clases en sentido habitual, se organizan en el centro proyectos didácticos sobre un tema concreto, normalmente durante varios días consecutivos. Los temas pueden prepararse y trabajarse posteriormente en clase, pero el tratamiento intensivo de los contenidos concretos suele llevarse a cabo durante las jornadas de proyectos.

## Jornadas de proyectos

### Definición:

La orientación profesional de los alumnos puede fomentarse de modo intensivo en el marco de una jornada o semana de proyectos. 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 diversas 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:

Las jornadas de proyectos 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

resultados de los trabajos en grupo deben presentarse a continuación en un gran grupo y documentarse por escrito.

Las jornadas de proyectos pueden ser llevadas 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.

#### Bibliografía avanzada y enlaces:



En el apartado «cursos/materiales» de la página <[www.nasch21.de](http://www.nasch21.de)> encontrará más información sobre las empresas de alumnos (página original en alemán).



Los niños alemanes y la fundación juventud: Entrenamiento para las empresas de estudiantes:  
[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

### Jornada de proyectos (IES Clara del Rey, Madrid)

Esta experiencia del Instituto Clara del Rey de Madrid supone una experiencia transversal de orientación profesional en la que también se implican expertos extraescolares en clase (4.1.1), Talleres de comportamiento (4.2.1) y Seminario práctico de solicitud de empleo (4.2.3).

#### 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.

Se han organizado una serie de Jornadas de Orientación y Empleo en el propio centro educativo. A la hora de establecer su contenido, hemos 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).

A lo largo de las tres Jornadas de Orientación y Empleo, se ha profundizado en estos contenidos a través de las siguientes actividades (véase Anexo con los programas de las Jornadas):

- 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.

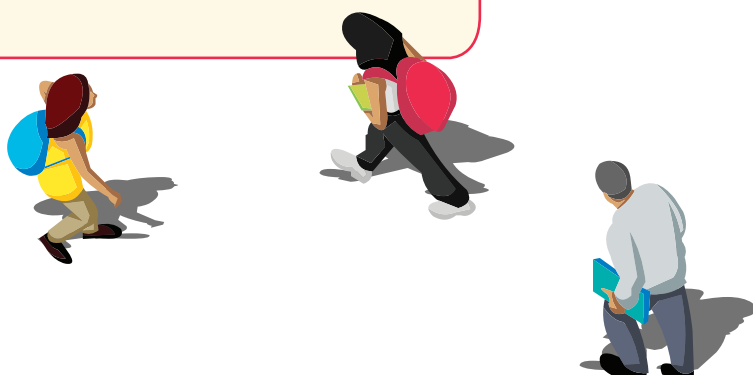
#### Enlaces:



Enlace a la aplicación informática, por la que se gestiona la bolsa de empleo en el IES Clara del Rey:  
[www.ies.claradelrey.madrid.educa.madrid.org](http://www.ies.claradelrey.madrid.educa.madrid.org)



Normativa: Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo (arts. 23 y 24):  
[www.boe.es](http://www.boe.es)



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

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 FP, Ciclos formativos, PCPI y ESO.

### 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 relacionados 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.

**4.2.7 La empresa de alumnos** Los alumnos fundan su propia empresa dentro del centro. Dirigen y organizan la empresa, y llevan a cabo por sí mismos los servicios o la producción con la asistencia del profesorado. 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.

117

Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»

## La empresa de alumnos

### Definición:

En las empresas de alumnos, éstos 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.

Ejemplos típicos de empresas de alumnos son la organización de ventas en los recreos, la edición de un periódico escolar, el establecimiento de un servicio de catering o la fabricación y venta de diversas mercancías, como adornos o juguetes de madera.

### 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).
- 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).

## La empresa de alumnos

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.2.7 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

## La empresa de alumnos – Lista de comprobación sobre la fundación para el profesorado

Pasos necesarios para la fundación de una empresa de alumnos (ejemplo alemán).

Capítulo 4.2.7 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

## La empresa de alumnos – Contrato de trabajo

Ejemplo de contrato de trabajo para los trabajadores de una empresa de alumnos en Alemania.

Capítulo 4.2.7 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

## La empresa de alumnos – Contrato de cooperación

Ejemplo de contrato de cooperación entre un centro educativo y una empresa de alumnos en Alemania.

Capítulo 4.2.7 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

- 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?

#### **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*.

Las diversas funciones y competencias pueden determinarse de modo vinculante mediante descripciones de funciones (véase el material «Descripción de tareas», capítulo 2.2).

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. Por tanto, es conveniente recurrir al material «Acta de sesión» del capítulo 2.2. Además, para la planificación y ejecución de la idea de negocio, pueden emplearse los materiales «Planificación de las fases» y «Planificación de acciones» (capítulo 2.4).

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. Esto puede conseguirse, por una parte, documentando los procesos de trabajo con ayuda del material práctico «Descripción de procesos» (véase el capítulo 3.4) en el sentido de la gestión de la calidad. 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 Alemania, una vez reconocida la empresa de alumnos como proyecto escolar por parte de la dirección del centro, se decide la modalidad de empresa, que puede ser un proyecto meramente escolar sin naturaleza jurídica, una empresa en cooperación con una institución externa de tipo asistencial o productiva o incluso como empresa real independiente del centro.

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:



Fomento del cooperativismo: Cooperativas de alumnos en Cataluña:  
[www.aracoop.coop](http://www.aracoop.coop)



Programa SEMENTE del Ayuntamiento de La Coruña de fomento del emprendimiento:  
[www.sementecoruna.com/index.php/presentacion](http://www.sementecoruna.com/index.php/presentacion)  
[www.sementecoruna.com](http://www.sementecoruna.com)



Junta de Andalucía, creación de miniempresas:  
[www.juntadeandalucia.es/educacion](http://www.juntadeandalucia.es/educacion)



Cooperativas escolares UCETAM Madrid:  
[www.ggeduca.es](http://www.ggeduca.es)



Proyecto Empresa Joven Europea en Asturias:  
[www.valnaloneduca.com](http://www.valnaloneduca.com)



Concursos y estímulo al emprendimiento: Fundación Privada Junior Achievement España:  
[spain.ja-ye.eu](http://spain.ja-ye.eu)

### Transmisión de responsabilidades

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.2.8 (en la Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

**4.2.8 Transmisión de responsabilidades** La asunción de responsabilidades no sólo es un requisito importante para el éxito en el mundo laboral, sino también en la vida privada. Para poder llevar una vida independiente, cada persona debe hacerse responsable de sí mismo y, en ciertos supuestos, también de otras personas. 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.

## Transmisión de responsabilidades

### Definición:

La capacidad de asumir responsabilidades es una competencia personal que puede aprenderse y fomentarse en el día a día del centro mediante numerosas actividades.

### Objetivos:

- Asumir la responsabilidad por los propios actos.
- Asumir responsabilidades por otros.
- Hacerse responsable del proceso de elección vocacional propio.

### Participantes:

- Alumnos.
- Profesores.

### Procedimiento:

Los alumnos pueden asumir, por ejemplo, la responsabilidad del cuidado de plantas, materiales de trabajo, el diario de clase, el orden en el aula, etcétera, o participar en la organización de fiestas escolares y similares.

También es importante asumir funciones, como, por ejemplo, las de:

- Delegado de la clase.
- Mediador de conflictos.
- Mentor para alumnos más jóvenes.
- Miembro del consejo de alumnos o de delegados.
- Mentor escolar (para educación física, música, informática, educación vial, etcétera).

En relación con la orientación profesional, es necesario aclarar a los alumnos la responsabilidad que tienen con respecto a la decisión de su propia profesión. Además, los alumnos deberían implicarse lo más frecuentemente que sea posible en la planificación de actividades de orientación profesional. Por ejemplo, los jóvenes deben esforzarse por sí mismos para procurarse experiencias de familiarización con el mundo del trabajo y las actividades profesionales.

## Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

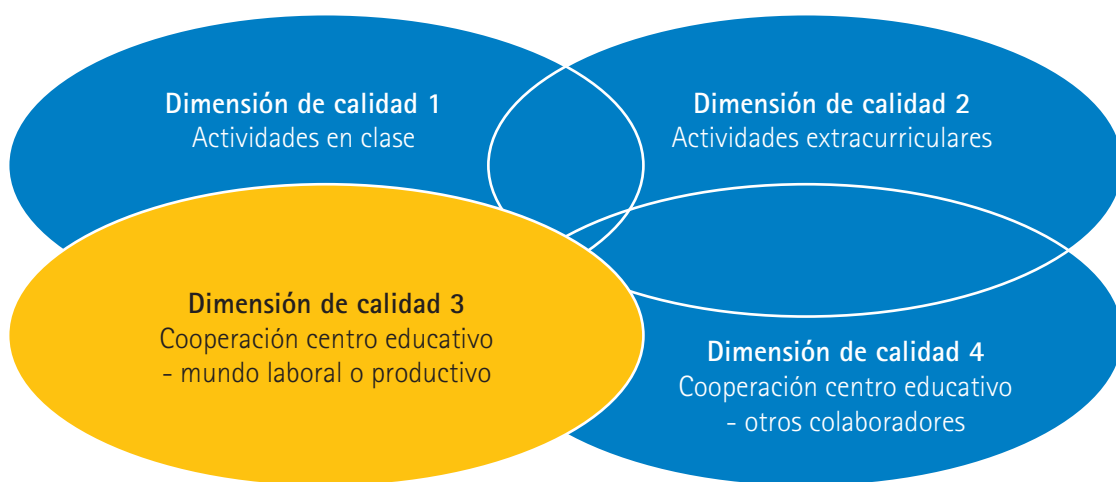
Cuanto mejor relacionado esté el centro con colaboradores externos –tales como empresas, asociaciones, escuelas superiores, el mundo laboral o productivo, la Oficina de Empleo, los servicios municipales de juventud, bien-

estar, promoción económica o empleo etcétera–, mejor será también, en la mayor parte de los casos, la orientación profesional del alumnado.

### 4.3

Las empresas, asociaciones, gremios y cámaras de comercio, como ejemplos de los futuros lugares de formación práctica y trabajo de los alumnos, son colaboradores especialmente importantes.

La colaboración con empresas permite a los alumnos obtener de primera mano conocimientos prácticos sobre profesiones, funciones laborales y el día a día en el puesto de trabajo. Determinados contenidos didácticos del currículo pueden complementarse en el entorno educativo de la «empresa» y trabajarse allí de un modo mucho más aplicado y quizás significativo.



Los alumnos acumulan activamente sus propias experiencias en el entorno laboral (por ejemplo, mediante prácticas en empresa o exploraciones de empresas) y se benefician del conocimiento práctico y las experiencias que los representantes de las empresas les facilitan en excursiones o actos organizados en el centro. De este modo, los alumnos se hacen una idea de su aptitud y de sus necesidades de desarrollo para ejercer la profesión deseada.

En el caso de la formación profesional dual o en alternancia, las empresas, por su parte, pueden conocer así a sus futuros alumnos y ver si son adecuados para ellas. Los jóvenes pueden contrastar sus ideas sobre determinadas profesiones y actualizarlas. Esto puede contribuir, entre otras cosas, a reducir la cuota de abandono en la formación profesional.

En el ámbito de la cooperación centro educativo - mundo laboral o productivo, se establece un diálogo entre los centros educativos y los potenciales entornos de formación profesionalizadora de sus alumnos. Esto da mayor transparencia a los requisitos y expectativas de las empresas que ofrecen formación profesional respecto a los alumnos. Si

el centro ha desarrollado su propia red de colaboradores, los alumnos pueden aprovecharla para obtener información sobre orientación profesional. Además de su carácter de posibles contextos de prácticas, las empresas adoptan otras funciones en el ámbito de la orientación profesional. En el ámbito de prácticas, los alumnos obtienen una visión realista del trabajo práctico de las empresas. Aparte de esto, las empresas pueden apoyar proyectos escolares ofreciendo su experiencia y asesorando a los centros educativos durante la realización de proyectos. Además, las colaboraciones con determinadas empresas pueden servir de puente hacia otras empresas.

En los siguientes subapartados presentaremos algunas actividades concretas que los centros pueden llevar a cabo en colaboración con el mundo laboral o productivo.

Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

**4.3.1 Visita a empresas** Tanto la visita a empresas como la exploración de empresas son salidas del centro con todo el grupo para conocer una empresa. Mientras que durante las visitas a empresas las conocen de un modo relativamente superficial y sin participación; en la exploración de empresas los alumnos asumen un papel mucho más activo.

Las estancias en empresas, con mayor o menor profundidad, por parte del alumnado son las actividades más decisivas a la hora de posibilitar que conozca de primera mano la realidad del mundo laboral o productivo.

## 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 toda la empresa 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:

- Mostrar el mundo laboral de modo práctico.

## Visita a empresas

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.1 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Visita a empresas – Lista de comprobación para profesores

Pasos necesarios para la preparación, ejecución y proceso posterior de la actividad por parte del profesorado.

Capítulo 4.3.1 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Visita a empresas – Lista de comprobación para empresas

Pasos necesarios para la preparación, ejecución y proceso posterior de la actividad por parte de la empresa.

Capítulo 4.3.1 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**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.

**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.

Para organizar visitas a empresas, pueden resultar de ayuda los materiales «Visita a empresas – Lista de comprobación para profesores» y «Visita a empresas – Lista de comprobación para empresas».

**Exploración de empresas**

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.2 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**Exploración de empresas**

Pasos necesarios para la preparación, ejecución y proceso posterior de la actividad por parte del profesorado.

Capítulo 4.3.2 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**4.3.2 Exploración de empresas** Estas actividades son salidas a empresas con tareas de exploración. La tarea de exploración debe 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 (proyectos).

## Exploración de empresas

### Definición:

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 experiencias prácticas en la empresa de modo activo.

### 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.

En el material «Exploración de empresas – Ejemplo de catálogo de preguntas clave para el alumnado» encontrará más sugerencias para propuestas de exploración. El material incluye un catálogo de preguntas sobre los diferentes aspectos de la exploración de empresas, con el que es posible elaborar un catálogo de preguntas específicas adaptadas a la exploración de la empresa en cuestión.

El material «Exploración de empresas – Preguntas para la autorreflexión» puede emplearse para organizar el trabajo posterior de las exploraciones de empresas.

Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

### Exploración de empresas

Pasos necesarios para la preparación, ejecución y proceso posterior de la actividad por parte de la empresa. Capítulo 4.3.2 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

### Exploración de empresas

Ejemplo de catálogo de preguntas clave para el alumnado sobre diversos aspectos de la exploración de empresas. Capítulo 4.3.2 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

### Exploración de empresas

Preguntas para la autorreflexión que permiten trabajar con el material obtenido durante la exploración de empresas. Capítulo 4.3.2 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**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.

Para organizar una exploración de empresas, pueden resultar de ayuda los materiales «Exploración de empresas – Lista de comprobación para profesores» y «Exploración de empresas – Lista de comprobación para empresas».

**Bibliografía avanzada y 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](http://www.camarazamora.com)



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](http://www.laboresocantabria.es)



Vinculación sistema educativo – mundo laboral o productivo en Madrid: [madrideducacion.es](http://madrideducacion.es)



Programa Rutas Laborales, Principado de Asturias: [web.educastur.princast.es](http://web.educastur.princast.es)





**4.3.3 Prácticas en empresas** Durante las prácticas en empresas, los alumnos trabajan durante un periodo limitado en un contexto laboral asociado a una profesión determinada. De este modo 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, fundaciones, etc.).

Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

## 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 posobligatorios, 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.

## Prácticas en empresas

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Prácticas en empresas

Estructura esquemática.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Prácticas en empresas

Lista de comprobación para el profesorado.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Prácticas en empresas

Confirmación y aceptación del alumno en prácticas.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**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 PCPI) 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. Para que les sirva de referencia acerca del comportamiento que se espera de ellos en la empresa, es posible entregar a los alumnos el material «Práctica en empresas – Normas de comportamiento para alumnos».

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

**Prácticas en empresas**

Certificado.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**Prácticas en empresas**

Normas de comportamiento para alumnos.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**Prácticas en empresas**

Informe de prácticas.

Capítulo 4.3.3 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

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), sólo 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. Los pasos más importantes para ello se indican en el material «Prácticas en empresas – Lista de comprobación para el profesorado». 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 contenidos que pueden describirse en el informe de prácticas se indican en el material «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.

La estructura de las prácticas en empresas se indica de modo esquemático en los materiales («Prácticas en empresas – Estructura esquemática»). Los materiales «Prácticas en empresas – Confirmación y aceptación del alumno en prácticas» y «Prácticas en empresas – Certificado» se pueden enviar a la empresa en cuestión, en forma de fotocopias o de archivos informáticos, para que ésta los cumplimente.

**Enlaces:**

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.

Por ejemplo:



En Andalucía:  
[www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)



En Cataluña:  
[www20.gencat.cat](http://www20.gencat.cat)



En Madrid:  
[www.madrid.org](http://www.madrid.org)

**4.3.4 Ferias o salones de empleo** Las ferias o salones de empleo ofrecen una visión general amplia sobre la oferta de formación de las empresas de la zona. Los alumnos obtienen la posibilidad de establecer contactos previos con las empresas y de obtener información de primera mano sobre diversas profesiones.

131

Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

## 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 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 aclararse 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).

**Ferias o salones de empleo**

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.4 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**Ferias o salones de empleo**

Preguntas clave para alumnos sobre la visita a una feria de empleo.

Capítulo 4.3.4 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**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\\_01](http://www.ifema.es/aula_01)



Job Barcelona: Encuentro internacional de empleo y orientación laboral para jóvenes universitarios:  
[www.jobjust4u.com](http://www.jobjust4u.com)



Salón del empleo y la formación de la Comunidad Valenciana en Alicante para alumnado de ESO, FP y Bachillerato:  
[educaemplea.feria-alicante.com](http://educaemplea.feria-alicante.com)

Dimensión de calidad 3:  
«Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

**4.3.5 Día de chicas (*Girl's Day*)** Las chicas suelen limitar mucho su espectro de elección al no tomar en consideración, en la mayor parte de los casos, las profesiones técnicas y científicas. Estas profesiones pertenecen a sectores productivos en expansión.

Por tanto, es importante cuestionar estereotipos de roles y neutralizarlos. Con este propósito, los centros de enseñanza pueden participar en los denominados *Girl's Days* o Días de chicas. Como también organizando –como se explica más adelante (4.3.8. Nuevos caminos para chicos)– una jornada similar para combatir los estereotipos de rol que afectan a los chicos.

**Día de chicas (*Girl's Day*)**

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.5 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)



## 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 ha habido 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 la ESO).
- Empresas técnicas, empresas con departamentos y programas de formación técnicos, escuelas superiores, universidades, centros de investigación.

### 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.

**Encontrará más información en:**

Girl's Day Aragón, coordinado por la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, AMIT:  
[www.girls-day.es](http://www.girls-day.es)



En Alemania, donde cuenta con un amplio apoyo institucional a escala federal:  
[www.girls-day.de/english](http://www.girls-day.de/english)

**Enlaces:**

Material didáctico para el tratamiento de la perspectiva de género en el empleo de la Junta de Andalucía:  
[www.juntadeandalucia.es/empleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo)



Red Acoge, introducción al enfoque de género  
en la orientación laboral:  
[www.redacoge.org](http://www.redacoge.org)



Coeducación de la Consejería de Educación y Ciencia  
del principado de Asturias:  
[web.educastur.princast.es](http://web.educastur.princast.es)

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](http://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 la ESO:



[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

**4.3.6 Prácticas en empresas para profesores** Para la orientación profesional es conveniente que los profesores se familiaricen con el trabajo diario en empresas mediante su participación en prácticas. Las experiencias propias ayudan a preparar de modo más preciso a los alumnos para su futura vida laboral. De este modo, los profesores pueden transmitir a sus alumnos sus experiencias prácticas y la información obtenida de primera mano en el lugar de trabajo. En Alemania, para realizar prácticas para profesores, son especialmente adecuadas las empresas que también ofrecen plazas de prácticas y formación profesional para

alumnos. Estas formas de prácticas se llevan a cabo bajo la responsabilidad del centro, previo acuerdo con la dirección, y en algunos estados federados se ofrecen en el ámbito de la formación continua de profesores de ámbito regional o suprarregional. También algunas cámaras de artesanía ofrecen prácticas para profesores.

137

Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

## 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. 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 básicas y transmitir las a los alumnos: capacidad de trabajo en equipo, capacidad crítica, etcétera.
- Conocer requisitos laborales (cualificaciones necesarias previas) 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.

## Prácticas en empresas para profesores

Definición y descripción de la actividad.  
Capítulo 4.3.6 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Prácticas en empresas para profesores – Lista de comprobación para profesores

Pasos necesarios para la preparación, ejecución y trabajo posterior de la actividad.  
Capítulo 4.3.6 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

- 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.

**Posible estructura:**

- En principio, similar a la de las prácticas en empresas para alumnos (véase el capítulo 4.3.4).

**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.

Durante la organización de unas prácticas en empresas para profesores puede recurrirse al material «Prácticas en empresas para profesores – Lista de comprobación para profesores».

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 Asturias:  
[sede.asturias.es/bopa](http://sede.asturias.es/bopa)



En Castilla y León:  
[www.camarazamora.com](http://www.camarazamora.com)



En Cataluña:  
[www.xtec.cat](http://www.xtec.cat)



En la Comunidad Valenciana:  
[www.cece.gva.es](http://www.cece.gva.es)

**4.3.7 Programas de cooperación educativa** Los programas de cooperación o colaboración entre escuelas y empresas permiten numerosos tipos de colaboración que pueden beneficiar tanto al centro y sus alumnos como a las empresas.

139

Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

## Programas de cooperación educativa

### Definición:

Programas de cooperación prolongados entre centros educativos y empresas. 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 sus requisitos.
- 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 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.

### 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.

## Programas de cooperación educativa

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.7 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

## Programas de cooperación educativa – Acuerdo de cooperación

Modelo de acuerdo de cooperación entre un centro y un colaborador externo.

Capítulo 4.3.7 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

**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, etcétera).
- 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 educativo 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.

El material «Programas de cooperación educativa – Acuerdo de cooperación» sirve de modelo para este tipo de acuerdos.

**4.3.8 Nuevos caminos para chicos** Los chicos suelen elegir su profesión dentro de un estrecho abanico de profesiones típicas de su sexo, decantándose por profesiones tecnocientíficas o tradicionalmente ocupadas por el género masculino.

Como ya quedó dicho en el apartado sobre el Día de chicas (*Girl's Day*) (véase capítulo 4.3.5), es importante cuestionar estereotipos de roles y neutralizar su incidencia en el mundo profesional.

### Nuevos caminos para chicos

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.3.8 (en la Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Nuevos caminos para chicos

### Definición:

En Alemania es un proyecto de escala federal subvencionado por la Administración central y por el Fondo Social Europeo. Este proyecto coordina también en todo el país el *Boy's Day* (jornada de futuro para chicos), que se celebra una vez al año de forma paralela al *Girl's Day* (véase capítulo 4.3.5).

### Objetivos:

- Ampliación de las posibilidades de elección vocacional de los chicos; exposición de perspectivas profesionales en el trabajo social, la enfermería y la educación.
- Refuerzo de competencias sociales (por ejemplo, la capacidad de trabajar en equipo y de comunicarse, la empatía y la capacidad de resolver conflictos); apoyo a los jóvenes para adaptarse a los cambios en las perspectivas del mundo laboral en cuanto a competencias básicas.
- Motivar iniciativas locales para la orientación profesional de los chicos.
- Flexibilización de los papeles masculinos; reconocimiento del beneficio personal que la igualdad de oportunidades y la diversidad de roles ofrece a los chicos en su vida profesional y personal.

### Grupo objetivo:

- En Alemania, alumnos de quinto a décimo curso, que en España equivale a alumnos de quinto y sexto de primaria y todos los cursos de la ESO.

### Procedimiento:

El proyecto «Nuevos caminos para chicos» ofrece numerosas posibilidades para que los chicos amplíen sus experiencias. Los chicos obtienen, por ejemplo, conocimientos prácticos in situ sobre las profesiones de trabajo social, enfermería y educación, así como sobre otras áreas profesionales «típicamente femeninas» en la administración, el comercio, etc. Además,

pueden llevarse a cabo entrevistas con hombres que realizan profesiones tradicionalmente femeninas, o que han tomado una baja por paternidad.

Encontrará más información en:



[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)



[www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)

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.



[www.juntadeandalucia.es/averroes](http://www.juntadeandalucia.es/averroes)

#### 4.4

### Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»

Aparte de las empresas que, como potenciales empleadoras de sus alumnos, son colaboradoras importantes de los centros de enseñanza, existe un gran número de colaboradores que pueden fomentar las acciones de orientación profesional del centro.

Sin embargo, en primera línea hay que mencionar a los padres y madres y titulares de la patria potestad de los alumnos.

Los padres y madres

- apoyan en el ámbito de la elección vocacional y la orientación hacia objetivos,



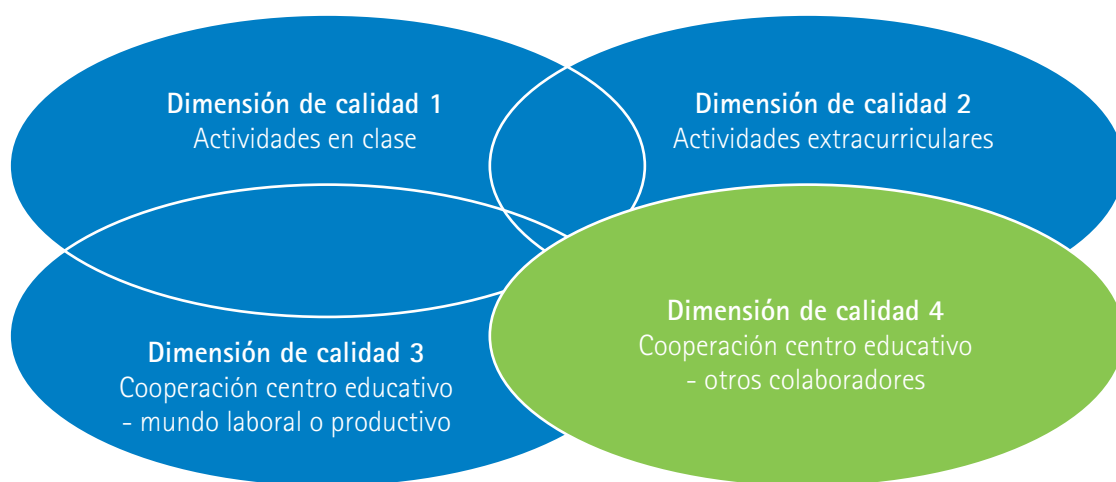
- apoyan a los alumnos en su disposición a aprender,
- les transmiten su moral del trabajo y reglas de conducta para las relaciones laborales
- y ponen su propia experiencia profesional al servicio de los alumnos:
  - explican o informan, en casa o en el centro educativo, sobre las características y exigencias de su propio puesto de trabajo,
  - ponen su puesto de trabajo a disposición para que los alumnos puedan realizar exploraciones de puestos de trabajo
  - y explican o informan sobre su propia trayectoria profesional, en casa o en el centro educativo.

Las asociaciones de padres y madres de alumnos son asociaciones importantes para que las acciones de orientación profesional sean aceptadas y resulten efectivas. La colaboración con los padres y madres de los alumnos en el día a día del centro no siempre es tan sencilla ni tan efectiva como podría desearse. Para que la cooperación llegue a buen término, es importante establecer una comunicación eficaz e intensiva entre el centro y los familiares (véase el capítulo 2.3). Esta comunicación incluye, entre otras cosas, informar a los padres sobre las acciones de orientación profesional que se llevan a cabo en el centro (por ejemplo, en tardes de familias o por escrito, a través de cartas, circulares o correos electrónicos).

Es indiscutible que los familiares pueden realizar una contribución muy valiosa a la orientación profesional de los alumnos. Sin embargo, esto no suele ocurrir de modo espontáneo. La experiencia muestra que muchos necesitan que el centro les indique el modo en que pueden fomentar la orientación profesional de sus hijos. Esto es especialmente importante para las familias de origen inmigrante (véase el capítulo 2.3) o familias en situación social desfavorecida. Si no es posible que apoyen convenientemente a sus hijos, puede recurrirse a otras posibilidades, como, por ejemplo, padrinos de elección vocacional.

También son importantes en diversas acciones de orientación profesional las madres y los padres de los demás compañeros del joven, como ocurre en algunas de las expuestas hasta aquí (por ejemplo, 4.1.1 «Implicación de expertos extraescolares en las clases») o en las que se verán más adelante (como en 4.4.3 «Tardes de familias y alumnos» o 4.4.4 «Exploración de puestos de trabajo de familiares»).

Ya que la orientación profesional es un tema importante para la educación y la economía, han surgido numerosas iniciativas, instituciones y proyectos relativos a este tema. Numerosas instituciones se ocupan de la orientación profesional y poseen una oferta de apoyo muy diversificada. Muchas de estas ofertas se organizan a escala regional o poseen particularidades regionales. El mejor modo de obtener información al respecto es en la propia ciudad o municipio.



Es frecuente que los centros educativos cooperen, por ejemplo, con los siguientes colaboradores:

- La Oficina de Empleo.
- Centros de Formación Superior.
- Instituciones religiosas (por ejemplo, Cáritas).
- Asociaciones (por ejemplo, asociaciones deportivas).
- Asociaciones económicas (asociaciones patronales, asociaciones de trabajadores).
- Cámaras (por ejemplo, la Cámara de comercio e industria).
- Centros de formación profesional o programas de segunda oportunidad (PCPI).

A continuación se presentan posibles actividades concretas para la cooperación entre centros educativos y algunos colaboradores.

**4.4.1 La Oficina de Empleo** En algunos territorios existen acuerdos marco de colaboración entre centros educativos y servicios locales, municipales o regionales, de promoción económica, empleo, o juventud. Su objetivo es lograr una transición lo más eficaz posible de los alumnos del centro educativo a la formación profesional, a la formación académica y, al final del proceso formativo, al mercado laboral.

La Oficina de Empleo ofrece numerosas actividades para fomentar la orientación profesional. Su oferta incluye, entre otras cosas y dependiendo de cada ayuntamiento o comunidad, información, diagnóstico de aptitudes, asesoramiento, formación y seguimiento. Los alumnos pueden beneficiarse de esta oferta por sí mismos. También es posible

organizar visitas a la Oficina de Empleo para grupos de alumnos, o invitar a a orientadores o técnicos profesionales de la Oficina de Empleo a actos organizados en el centro educativo.

145

Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»

## Oficina y servicios de Empleo – Posibilidades de colaboración

### Definición:

Existen diversas opciones para informarse acerca de temas de formación profesional, formación académica y profesiones a través de la Oficina de Empleo, las oficinas de juventud y, en algunas comunidades, los puntos u oficinas de información para jóvenes.

### Objetivos:

- Obtención de información sobre diversas opciones profesionales en contacto directo con expertos.
- Orientar el espectro de preferencias profesionales de los alumnos a profesiones concretas.
- Dar a conocer los procedimientos de solicitud de empleo y los requisitos que éstos exigen.

### Grupo objetivo:

- Alumnos a punto de pasar de la escuela al mundo profesional.

### Preparación en clase:

- Con ayuda del material «Oficina de Empleo – Preguntas para la autorreflexión por parte de los alumnos» es posible tratar previamente las cualidades y carencias de los alumnos.
- Se reúnen y organizan las preferencias profesionales de los alumnos.
- En caso necesario, se deberá explicar el camino hacia la oficina.
- Es posible invitar a asesores al centro para que den charlas a la clase.

### 1. Visita al Centro de Información Profesional

El Centro de Información Profesional facilita a los alumnos información sobre formación profesional y académica, así como sobre profesiones no académicas y sus requisitos de cualificación y otras opciones de formación. El material «Oficina de Empleo – Preparación de visitas al Servicio Local de Empleo» ayuda a organizar la cita de asesoramiento profesional e incluye posibles preguntas que los alumnos pueden realizar durante la misma. El material puede emplearse en combinación

## Oficina de Empleo – Posibilidades de colaboración

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.4.1 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

## Oficina de Empleo – Preguntas para la autorreflexión por parte de los alumnos

Preguntas para la autorreflexión con las que los alumnos pueden prepararse para su visita a la Oficina de Empleo.

Capítulo 4.4.1 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

## Oficina de Empleo – Preparación de visitas al Servicio Local de Empleo

Pasos organizativos y catálogo de preguntas para preparar visitas a la Oficina de Empleo.

Capítulo 4.4.1 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

con el catálogo de preguntas «Oficina de Empleo – Preguntas para la autorreflexión por parte de los alumnos».

El Centro de Información para jóvenes o las oficinas de empleo o juventud son servicios gratuitos, sus actividades pueden incluir, según el municipio o región:

- Ponencias y proyecciones.
- Actos para clases escolares, familias y profesores.
- Cursos para solicitantes de empleo.
- Charlas y sesiones de debate.
- Talleres sobre temas relacionados con el trabajo y las profesiones.

## 2. Asesoramiento personal

Durante las entrevistas, los asesores de la Oficina de Empleo abordan con los alumnos cuestiones personales de modo selectivo. Ofrecen asistencia en el ámbito de:

- La orientación en el mundo profesional y académico.
- La búsqueda de profesiones o carreras adecuadas.
- Cuestiones de contenidos de formación profesional o académica.
- La búsqueda de ofertas de formación profesional.
- Cuestiones del mercado de la formación profesional o del mercado laboral.
- La realización de un test de elección vocacional.
- Cuestiones sobre el procedimiento de solicitud de empleo.

## 3. Clase de elección vocacional

Los técnicos de la Oficina de Empleo llevan a cabo actos informativos en centros educativos sobre los siguientes temas:

- Información sobre la situación actual del mercado de formación profesional.
- Cuestiones básicas sobre la elección de programas de formación profesional, profesiones y carreras universitarias.
- Vías de formación y carreras universitarias.
- Posibilidades de formación, fortalecimiento o mejora de algunos aprendizajes o competencias.
- Medios y vías para informarse por sí mismos de modo intensivo.
- Ofertas y ayuda durante la orientación profesional.

## 4. Portal de Internet

Las páginas web de las administraciones central y autonómicas ofrecen abundante información sobre las cualificaciones y las profesiones.



INCUAL. Catálogo de cualificaciones profesionales:  
[www.educacion.gob.es/educa/incual](http://www.educacion.gob.es/educa/incual)



Clasificación europea de cualificaciones:  
[ec.europa.eu/esco](http://ec.europa.eu/esco)

La Junta de Andalucía tiene una oficina virtual de empleo desde la que se puede preparar la búsqueda de empleo y pedir cita para un asesoramiento presencial:



[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo)

La Generalitat de Catalunya, a través del Servei d'Ocupació también ofrece una parte de los servicios de asesoramiento para la búsqueda de empleo o sobre información profesional con el soporte TIC:



[www.oficinadetreball.cat](http://www.oficinadetreball.cat)

**4.4.2 Padrinos de elección vocacional** Ésta es una figura que se ha desarrollado en Alemania pero que en España también tiene su desarrollo, especialmente, en algunas comunidades, en actividades de orientación académica y de mejora de la transición entre primaria y secundaria. Se trata, en fin, de una mentoría. En algunas comunidades autónomas, los padrinos de lectura, por ejemplo, son alumnos mayores que colaboran reforzando la competencia lectora de los más pequeños. Esta iniciativa permite pensar en 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 (en la mayoría de los casos, de modo voluntario). 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, etc. A cada alumno le corresponde un padrino personal. Para garantizar una asistencia continua más allá del periodo de escolarización, ésta no finaliza al acabar la escuela.

La importancia de la labor de estos mentores queda reflejada en la descripción siguiente:

#### Padrinos de elección vocacional

Definición y descripción de la actividad.  
Capítulo 4.4.2 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

## Padrinos de elección vocacional

### Definición:

Los padrinos de elección vocacional ayudan sobre todo a jóvenes que tienen dificultades en el paso del ámbito escolar a la vida activa. Los padrinos de elección vocacional son personas que –basándose en sus experiencias previas, competencias sociales y tiempo disponible– se dedican a trabajar y apoyar a jóvenes. Muchos padrinos de elección vocacional tienen contacto con empresas gracias a contactos anteriores con alumnos de formación profesional. Los padrinos de elección vocacional suelen ser ayudantes voluntarios cualificados.

### 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.
- 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.

#### Enlace



El ejemplo o precedente de los padrinos de lectura como fuente de inspiración para el padrinazgo en orientación profesional:  
[www.grao.com](http://www.grao.com)

**4.4.3 Tardes de familias y alumnos** Las tardes de familias y alumnos ofrecen buenas oportunidades para hacer que los familiares asuman un papel activo en el proceso de orientación profesional de sus hijos.

Estas tardes ayudan a reforzar el interés y la disposición de los familiares a ayudar a sus hijos a elegir su profesión. Además, los alumnos aprenden que sus padres son interlocutores y referentes importantes para su orientación profesional. Pueden tratarse determinados grupos temáticos. Algunos temas posibles son «las preferencias profesionales actuales de los alumnos» o «cómo eligieron los padres su profesión». Existen múltiples opciones y planteamientos posibles. Por ejemplo, grupos de padres, madres y alumnos con intereses similares pueden ocuparse de los mismos temas en cuanto a orientación profesional y compartir información.

La Fundación Bertelsmann está preparando una guía de orientación profesional para padres y otra para jóvenes que ayudarán en este sentido.

#### Tardes de familias y alumnos

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.4.3 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)

### Tardes de familias y alumnos

#### Definición:

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.

#### 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.



**4.4.4 Exploración de puestos de trabajo de familiares** La exploración de los puestos de trabajo de familiares tiene un gran valor como experiencia para los alumnos en muchos sentidos. Los alumnos obtienen información detallada y auténtica sobre las ventajas e inconvenientes de determinadas áreas profesionales, y obtienen una visión general sobre cómo integrar la vida laboral y personal.

151

Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»

## Exploración de puestos de trabajo de familiares

### Definición:

Los alumnos de una misma clase visitan los puestos de trabajo de sus padres. La experiencia de sus padres les permite conocer mejor las profesiones en cuestión.

### Objetivos:

- Los alumnos obtienen una visión realista de las diversas áreas profesionales.
- La relación directa de los padres y madres con la clase permite que la información que los alumnos reciban sea bastante auténtica.
- Los alumnos se familiarizan con nuevas profesiones que aún no habían tratado en su fase de orientación profesional.
- Se muestra a los alumnos la relación entre la vida laboral y personal.

### Participantes:

- Alumnos.
- Al menos un padre o madre por exploración.
- Dos profesores para asistir cada exploración.

Ya que los familiares suelen disponer de años de experiencia, pueden transmitir una imagen detallada de su profesión. Sirve para ilustrar tanto los aspectos positivos como los negativos de su puesto de trabajo, y es muy completa, gracias a la gran variedad de información que pueden ofrecer los padres.

La cercanía de los familiares a los alumnos hace que este tipo de exploración profesional tenga la ventaja de que los padres deseen explicar las ventajas y posibles dificultades de su área profesional del modo más auténtico posible. Otra ventaja está en que los alumnos suelen tomarse en serio lo que dicen sus progenitores.

### Preparación en el centro:

- En primer lugar debe aclararse qué padres o madres están dispuestos a presentar su puesto de trabajo.
- Elegir los puestos de trabajo que se vayan a explorar (sin visitar dos veces puestos de trabajo de las mismas o similares profesiones).

## Exploración de puestos de trabajo de familiares

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.4.4 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

## Exploración de puestos de trabajo de familiares – Lista de comprobación para profesores

Pasos necesarios para la preparación, ejecución y trabajo posterior de la actividad.

Capítulo 4.4.4 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

- Acordar las fechas de las visitas.
- Formar grupos con diferentes funciones:
  - Llevar actas.
  - Elaborar catálogos de preguntas.
  - Anotar por escrito las respuestas obtenidas durante la exploración.
  - Recopilar información de fondo sobre la profesión en cuestión.
  - Organizar la exploración (por ejemplo, el viaje en autobús).

#### Trabajo posterior en el centro:

- Después de cada exploración de un puesto de trabajo, debe pedirse a los alumnos que presenten los temas tratados (actas, fotografías, etcétera).
- Intercambio de opiniones sobre la exploración en clase.
- Recopilación de información y, por ejemplo, creación de una carpeta en la que se incluyan las actas, fotografías y entrevistas.

Para organizar la exploración de puestos de trabajo de familiares puede emplearse el material «Exploración de puestos de trabajo de familiares – Lista de comprobación para profesores». Las preguntas clave para los alumnos pueden extraerse del material «Exploración de empresas – Preguntas clave para el alumnado» (véase el capítulo 4.3.3).

**4.4.5 Apoyo a los alumnos de altas capacidades** Mientras que los padrinos de elección vocacional (véase el capítulo 4.4.2) se emplean para apoyar especialmente a los alumnos con menores rendimientos, existen opciones para fomentar a alumnos especialmente aventajados. Sus capacidades especiales deberán favorecerse adecuadamente.

En el campo de la orientación profesional, la educación superior constituye un importante aliado de los centros educativos. En función del expediente académico y las notas de corte, puede ser interesante para los alumnos continuar su formación en la educación superior. Para poder orientarse en esta área, los alumnos requieren numerosa información sobre centros, carreras, condiciones de acceso, etc. Estas instituciones ofrecen numerosas opciones al respecto.



## Apoyo a los alumnos de altas capacidades

### Definición:

El contexto educativo español ha generado algunas iniciativas para dar soporte a las necesidades formativas de estos alumnos. 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:



[www.madrid.org](http://www.madrid.org)

En la Rioja, por ejemplo, se editó una guía para abordar la acción educativa con alumnado de altas capacidades. Si bien la información legal no está actualizada, las orientaciones siguen teniendo interés:



[docs.google.com](https://docs.google.com)

La Generalitat de Catalunya también ha editado una guía para esta misma cuestión:



[www20.gencat.cat](http://www20.gencat.cat)

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:



[webdeptos.uma.es/psicoev](http://webdeptos.uma.es/psicoev)

**4.4.6 Educación superior** En el campo de la orientación profesional, la educación superior constituye un importante aliado de los centros educativos. En función del expediente académico y las notas de corte, puede ser interesante para los alumnos continuar su formación en la educación superior. Para poder orientarse en esta área, los alumnos re-

quieren numerosa información sobre centros, carreras, condiciones de acceso, etc. Estas instituciones ofrecen numerosas opciones al respecto.

## Educación superior – Opciones de orientación académica

### Definición:

Para fomentar la orientación académica de los alumnos, lo más conveniente es que los centros educativos colaboren con alguna institución de educación superior. En este sentido resulta útil establecer relaciones de cooperación a largo plazo con los centros y sedes de la comunidad autónoma. Además, numerosos centros ofrecen diversas ofertas de orientación académica para alumnos. Aparte de información sobre la educación superior y sus planes de estudio, suelen ofrecer a los alumnos oportunidades tales como probar carreras en el marco de una carrera de muestra. La oferta interna de las universidades y centros de educación superior puede incluir apoyo individual para los alumnos.

Existen además otras instituciones que también ofrecen información relevante para la orientación académica como, por ejemplo, las áreas, concejalías o servicios de educación y juventud de los ayuntamientos o los Departamentos o direcciones de las Consejerías respectivas de las comunidades autónomas.

### Objetivos:

- Que los alumnos se familiaricen con los centros de educación superior y sus diversas carreras.
- Que los alumnos conozcan las condiciones básicas de las diversas carreras (por ejemplo, procedimientos de solicitud de plazas, condiciones de acceso, perspectivas laborales posteriores).
- Que los alumnos aprendan a orientarse en el ámbito de la educación superior y a informarse por sí mismos.

### Grupo objetivo:

- Alumnos que obtienen el derecho de acceso a la formación superior al graduarse en Bachillerato o en un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- Alumnos que pueden obtener el derecho de acceso a la formación superior tras graduarse a través de la preparación en otros centros (por ejemplo, las pruebas de acceso para mayores de 25 años).

### Fuentes de información internas de las escuelas superiores:

En las páginas web de los centros de educación superior, los alumnos pueden informarse sobre las carreras que ofrecen, los procedimientos de solicitud de acceso, las opciones de asesoramiento, las condiciones de acceso, fechas importantes y mucho más. Muchos centros de educación superior recopilan sus carreras y otra información importante, además de en sus páginas web y portales, en documentos breves (trípticos o folletos).

Las oficinas de asesoramiento internas de las universidades y centros

de educación superior, ofrecen charlas específicas también para alumnos. Los asesores de estudios ayudan a elegir la carrera adecuada y en otras cuestiones relacionadas con los estudios. En algunos casos, también es posible recurrir a las asociaciones estudiantiles. Éstas informan a los estudiantes sobre las asignaturas que ofrecen.

#### Actos informativos de los centros de educación superior:

Mediante jornadas anuales de información académica (frecuentemente, bajo el título de «Día de puertas abiertas»), estos centros ofrecen una visión general sobre su oferta académica. Mediante mostradores de información y charlas, los alumnos pueden obtener información detallada sobre determinadas especialidades.

En algunos centros se ofrecen periódicamente actividades encaminadas a motivar a futuros alumnos hacia su ámbito disciplinar y profesional. Durante las mismas, se ofrece la posibilidad a los alumnos de acudir a cursos, prácticas y ejercicios prácticos, y hacerse de este modo una idea sobre las diversas carreras relacionadas con el ámbito en cuestión.

Los salones especializados en formación superior también proporcionan oportunidades de información sobre carreras, estudios y salidas profesionales de los distintos itinerarios.

#### Ofertas de centros de enseñanza superior dirigidas a los jóvenes:

Numerosas facultades ofrecen especialmente a los jóvenes la oportunidad de conocer carreras.

La Sociedad Catalana de Matemáticas, junto con la Valenciana y la Balear organizan las pruebas Cangur, destinadas a incrementar el interés y la motivación de los jóvenes por las matemáticas:



[www.cangur.org](http://www.cangur.org)

La Universidad Autónoma de Barcelona organiza los sábados de la física y las matemáticas para alumnado de ESO y de Bachillerato:



[www.uab.cat](http://www.uab.cat)

#### Centros de educación superior – Opciones de orientación académica

Definición y descripción de la actividad.

Capítulo 4.4.6 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

#### Centros de educación superior – Preparación para la jornada de información académica

Modelo de preparación para la jornada de información académica para alumnos.

Capítulo 4.4.6 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

#### Centros de educación superior – Preguntas clave para la jornada de información académica

Preguntas clave para los alumnos para la jornada de información académica.

Capítulo 4.4.6 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

#### Centros de educación superior – Trabajo posterior de la jornada de información académica

Preguntas clave para alumnos para el trabajo posterior de la jornada de información académica.

Capítulo 4.4.6 (en la Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»)

### Posibilidades de cooperación entre centros educativos y escuelas superiores:

Aparte de lo indicado, numerosas escuelas superiores disponen de ofertas específicas para alumnos interesados. Se recomienda que los centros educativos traten de establecer un contacto directo con los centros de educación superiores de su región, para poder aprovechar estas ofertas y, en su caso, establecer una cooperación a largo plazo con determinados centros.

Por ejemplo, pueden organizarse visitas de clases escolares a facultades o escuelas superiores o llevarse a cabo charlas y otros actos sobre temas relacionados con los estudios académicos en el propio centro.

Además, es conveniente dar a los alumnos la posibilidad de conocer las impresiones personales de los estudiantes, por ejemplo, invitando a antiguos alumnos que se encuentren cursando estudios superiores para que hablen de su experiencia (véase el capítulo 4.1.1).

### Otras fuentes de información y ofertas:

El portal del Ministerio de Educación ofrece información sobre todas las universidades de España y su oferta de carreras. Las comunidades autónomas también ofrecen dicha información.



Ministerio de Educación:  
[www.mecd.gob.es](http://www.mecd.gob.es)



Enlaces del Ministerio a las comunidades autónomas:  
[www.mecd.gob.es](http://www.mecd.gob.es)



Oferta universitaria de todo el Estado recogida por Educaweb:  
[www.educaweb.com](http://www.educaweb.com)



Distrito Único Andaluz (todas las universidades de Andalucía):  
[www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)



Estudios universitarios en Cataluña:  
[www10.gencat.net](http://www10.gencat.net)

**4.4.7 Otros colaboradores para la orientación de jóvenes en situación de vulnerabilidad** La atención a aquellos jóvenes en situación de vulnerabilidad debe ser también una prioridad para los responsables de los equipos de orientación. Existen diferentes posibilidades de trabajo. Desde la propia acción específica de seguimiento y acompañamiento desde el propio centro educativo hasta la colaboración de profesionales externos que se coordinan con el centro para atender a estos alumnos.

Como las situaciones de vulnerabilidad obedecen a causas muy diversas y pueden concretarse en necesidades distintas, existen diversas posibilidades de actuación:

- Apoyo al estudio y al desarrollo académico. Soporte para la acreditación de la etapa. Mediante tutores específicos para dichos alumnos, tutoría entre iguales y/o mentorías.
- Transición hacia otros recursos educativos de segunda oportunidad, como los PCPI que permitan acreditar la ESO mediante un programa específico adaptado.
- Transición hacia otros recursos para cursar otros itinerarios, como la Formación de Personas adultas o la Formación ocupacional.
- Acompañamiento a otros recursos de apoyo como los servicios locales de empleo para la orientación de la transición al mundo laboral.

También pueden ser útiles otras iniciativas encaminadas a desarrollar o a complementar competencias transversales encaminadas a fortalecer la capacidad de afrontamiento de la realidad y la interacción en sus itinerarios.

Para todas estas iniciativas el centro educativo puede buscar colaboradores externos que pueden venir de distintas organizaciones o entornos:

- Educadores sociales o trabajadores sociales de los dispositivos municipales de Bienestar o Servicios Sociales o, en algunos casos, contratados por el propio centro educativo o por su asociación de padres y madres.
- Voluntariado de asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que desarrollan proyectos de apoyo.
- Orientadores o técnicos de empleo de los servicios de empleo.







## Bibliografía y enlaces

### General

- Álvarez González, M., et al. (coord.) (2007). *La Madurez para la carrera en la educación secundaria. Evaluación e intervención*, Madrid, Eos.
- Donoso, T. y Figuera, P. (2007). «Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional», *Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11, vol. 5(1), 103-124.
- Echeverría, B. (2004). «Formación e inserción profesional» en Buendía, L., et al. (coord.): *Temas fundamentales en la investigación educativa*, Madrid, Editorial La Muralla, 241-301.
- Echeverría, B. (coord.) (2008). *Orientación Profesional*, Barcelona, Editorial UOC:  
<<http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?153>>.
- Martínez Clares, P., Pérez Cusó, F. J. y Martínez Juárez, M. (2014). «Orientación Profesional en Educación Secundaria», *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17, 1, (57-71).
- Martínez, M. (2011). La tutoría y la orientación en las prácticas profesionalizadoras. Guías Práxis FP., Barcelona, Wolters Kluwer, pp. 1-28.
- Montané, J. y Martínez, M. (1994). *La orientación escolar en la reforma de la educación secundaria*, Barcelona, PPU.
- Planas, J. A. (coord.), Cobos, A. y Gutiérrez-Crespo, E. (2012). *La orientación profesional y la búsqueda de empleo. Experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*, Barcelona, Graó.
- Rodríguez Moreno, María Luisa (2007). «Orientación Profesional y formación basada en el trabajo. Conceptos básicos y sugerencias para la intervención», XXI. *Revista de Educación*, 9, 15-33: <<http://www.uhu.es/publicaciones/revistas/xxi/index.php>>.
- Romero, S. (2000). *Orientación para la transición*, Barcelona, Laertes.
- Sanz, R. (2001). *Orientación psicopedagógica y calidad educativa*, Madrid, Pirámide.

- Sebastián, A.; Rodríguez Moreno, M. Ll. y Sánchez García, M. F. (2003). *Orientación Profesional*, Madrid, Dykinson.
- Sobrado, L., et al. (2009). *Orientación Profesional*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Sobrado, L. M., y Cortés, A. (coords.) (2009). *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*, Madrid, Biblioteca Nueva

## Capítulo 1

- Bundesagentur für Arbeit (ed.) (2009). *Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*.  
<[http://www.jbhth.de/uploads/media/Kriterienkatalog\\_zur\\_Ausbildungsreife.pdf](http://www.jbhth.de/uploads/media/Kriterienkatalog_zur_Ausbildungsreife.pdf)>  
(Fecha de acceso: mayo de 2014)
- CE (2004). *Proyecto sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa*, Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados. (8448/04 EDUC 89 SOC 179)  
<<http://todofp.es/dctm/todofp/legislacion/council-resolution2004es.pdf?documentId=0901e72b800d01a7>>  
(Fecha de acceso: mayo de 2014)
- CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas de referencias comunes en Europa*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.  
<[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/400/4045\\_es.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_es.pdf)>  
(Fecha de acceso: mayo de 2014)
- CE (2008). *Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente*, Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados. (2008/C 319/02).  
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:ES:PDF>>  
(Fecha de acceso: mayo de 2014)
- Echeverría, B. (1997). «Inserción sociolaboral», *Revista de Investigación Educativa*, vol. 15, 2 (85-115).  
<<http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/122601/115171>>  
(Fecha de acceso: mayo de 2014)  
<<http://revistas.um.es/reifop/article/view/57>>  
(Fecha de acceso: mayo de 2014)
- Watts, A. G. (1996). Experience-based learning about work. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd & R. Hawthorn, *Rethinking ca-*

## Capítulo 2

- Junta de Andalucía (2007). Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en educación, Sevilla, Consejería de Educación, Junta de Andalucía.
- Martínez, M. (2009b). Competencias, Orientación y TIC. Educaweb n.º 183: <<http://www.educaweb.com/noticia/2009/02/09/competencias-orientacion-tic-13467.html>>.
- Martínez, M. y Martínez, S. (2003). La consulta colaborativa en la transformación de una escuela en una comunidad de aprendizaje. En Buendía, L., *et al.* (coords.). XI Congreso nacional de modelos de investigación Educativa, Granada, Grupo Editorial Universitario.
- Salvà Mut, F. (2008). Inserción sociolaboral y colectivos en exclusión y riesgo de exclusión. *Formación XXI. Revista de formación y empleo*: <[http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazine/2012/04/text/xml/20.xml.html#/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2008/06/text/xml/Itinerarios\\_de\\_insercion\\_sociolaboral.xml.html](http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazine/2012/04/text/xml/20.xml.html#/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2008/06/text/xml/Itinerarios_de_insercion_sociolaboral.xml.html)>.
- <<http://orientacion.cepindalo.es/blog/category/orientacion-vocacional/>> (Fecha de acceso: abril de 2014).
- <[http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_informacionOrientacion.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_informacionOrientacion.html)> (Fecha de acceso: abril de 2014).
- <[http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_catalogoWeb.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html)> (Fecha de acceso: abril de 2014).

## Capítulo 3

- Esteban, F. (2004). Excelentes profesionales y comprometidos ciudadanos. Un cambio de mirada desde la universidad, Bilbao, Desclée De Brouwer.
- Gallart, M. y Jacinto, C. (2007). «Competencias Laborales», *Revista Educación Técnico y Profesional*, 2 (4), 15-23.
- Instituto Superior de Formación del profesorado (ed.) (2006). La Acción Tutorial y su Práctica, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Macià, L. (2000). Orientación laboral en la formación ocupacional, Córdoba, Ideor Cámara.
- Riart, J. (coord.) (2007). Manual de tutoría y orientación en la diversidad, Madrid, Pirámide.
- Rodríguez-Moreno, M. L. (2006). «De la evaluación a la formación de

competencias genéricas: aproximación a un modelo», *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 7(2):S11-S20 38.

Rodríguez-Moreno, M. L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales: Propuestas para mejorar la calidad en la formación profesional y en el mundo del trabajo*, Barcelona, Paidós.

Rodríguez-Moreno, M. L. (2006). «De la evaluación a la formación de competencias genéricas: aproximación a un modelo», *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 7(2):S11-S20 38.

Sobrado, L. (2007). «Evaluación de las competencias profesionales de los orientadores escolares», *Revista de Investigación Educativa* (Santiago de Compostela), 15(1), 83-102.

### Enlaces:

Balance de competencias: Red de técnicos de empleo de Palencia: <<http://orientadorespalencia.wordpress.com/2013/05/31/tests-de-autoevaluacion-de-competencias-laborales-y-preferencias-profesionales/>> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Berufswahl-SIEGEL (red sello elección vocacional), proyecto iniciado por la fundación Bertelsmann Stiftung para la certificación de calidad en orientación de los centros educativos: <[www.netzwerk-berufswahl-siegel.de](http://www.netzwerk-berufswahl-siegel.de)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Berufswahl-SIEGEL – Baden Württemberg: Manual de lección vocacional. Recopilación de prácticas de referencia galardonadas con el sello de calidad Berufswahl – SIEGEL: <[www.berufswahlsiegel-bw.de/de/aktuelles/index.html?nid=34&tp=4](http://www.berufswahlsiegel-bw.de/de/aktuelles/index.html?nid=34&tp=4)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

DIA-TRAIN, procedimiento de diagnóstico y formación de competencias para jóvenes vulnerables en Alemania: <[www.weiterbildung.inbas.com/dia-train/index.html](http://www.weiterbildung.inbas.com/dia-train/index.html)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Educaweb, portal de recursos y servicios de orientación. Sistema de autodiagnóstico de competencias: <[www.educaweb.com/orientacion/intereses-profesionales/](http://www.educaweb.com/orientacion/intereses-profesionales/)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Generalitat de Catalunya. Cuestionario de autodiagnóstico de aptitudes: <<http://www20.gencat.cat/portal/site/queestudiar/menuitem-3e179a2cdc20a269e85c7273b0c0e1a0/?vgnnextoid=08acc2a92a8f3310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=08acc2a92a8f3310VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Ministerio Federal de Educación e Investigación. Normas de calidad para la realización de análisis de potenciales: <[www.bibb.de/dokumente/pdf/qualitaetsstandards\\_berufsorientierung.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/qualitaetsstandards_berufsorientierung.pdf)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Procedimiento para el diagnóstico y análisis de competencias de alum-

nado de diversas tipologías de escuela en Alemania: <[www.profil-ac.de](http://www.profil-ac.de)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

Rodríguez Moreno y su equipo, han desarrollado un exhaustivo protocolo para el balance de competencias para universitarios que puede ser de interés para ESO, FP y Bachillerato, en versiones más simplificadas: <[http://www.publicacions.ub.edu/liberweb/mundo\\_trabajo/](http://www.publicacions.ub.edu/liberweb/mundo_trabajo/)> (Fecha de acceso: junio de 2014).

## Capítulo 4

Caño, M., Elices, J. A., Palazuelo, M.<sup>a</sup> M. (2004). *Necesidades Educativas Del Alumno Superdotado: Identificación y Evaluación*, Junta Castilla-León.

Castelló, A., Martínez, M. (1999). *Alumnat Excepcionalment Dotat Intel·lectualment*, Generalitat de Catalunya.

Junta de Andalucía (2007). *Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres*, Sevilla, Consejería de Educación.

Manzano Soto (2008). «Jóvenes en contextos de vulnerabilidad y la necesidad de una escuela comprensiva», *Revista Docencia*, n.º 35: <<http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180249.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

### Enlaces:

Acercamiento al mundo laboral en Cantabria: <[http://www.educantabria.es/orientacion\\_educativa/orientacion\\_educativa/orientacion-en-educacion-secundaria-/labor-eso](http://www.educantabria.es/orientacion_educativa/orientacion_educativa/orientacion-en-educacion-secundaria-/labor-eso)>.

Alumnado con altas capacidades. Guía. Comunidad de la Rioja: <<https://docs.google.com/file/d/0BwpTsZx0NUnlZjQzZmNINDItZDQwNS00DdlLWI2MGQtNmI3NGViYjJINGI3/edit?pli=1>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Alumnado vulnerable. Recursos y buenas prácticas 2.0 (con recursos TIC) de orientación laboral, incluyen referencias para alumnado vulnerable: <<http://recursostic.educacion.es/heda/web/es/formacion-profesional/608-buenas-practicas-en-orientacion-laboral>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Alumnos con altas capacidades intelectuales. Comunidad de Madrid: <[http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142324475222&tpagemame=PortalJoven%2FPPage%2FJUVE\\_contenidoFinalMenuIzquierdo&trotpageid=1142324464130](http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142324475222&tpagemame=PortalJoven%2FPPage%2FJUVE_contenidoFinalMenuIzquierdo&trotpageid=1142324464130)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Atención a la diversidad. Altas capacidades. Generalitat de Catalunya: <[http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Home/Departament/Publicacions/Col\\_leccions/Materials\\_atencio\\_diversitat/Altes\\_capacitats/Altes\\_capacitats.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Home/Departament/Publicacions/Col_leccions/Materials_atencio_diversitat/Altes_capacitats/Altes_capacitats.pdf)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

- Ayuntamiento de Almansa. Taller de entrevistas y procesos de selección: <<http://www.almansaimpuls.es/files/portalcontenidos/documentos/4.manualprcticodeentrevistasyproce.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Campus de verano para descubrir vocaciones científicas: <<http://www.campuscientificos.es>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Carreras universitarias: <<http://universidad.es/es/en-espana/estudiar-en-espana/titulaciones>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Carreras universitarias Cataluña: <[http://www10.gencat.net/cur\\_wrcec/AppJava/visible/start.do?set-locale=ca\\_ES](http://www10.gencat.net/cur_wrcec/AppJava/visible/start.do?set-locale=ca_ES)>.
- Carreras universitarias. Buscador -online. Educaweb: <<http://www.educaweb.com/carreras-universitarias/>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Carreras universitarias por áreas y territorios: <<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/educacion-superior-universitaria/que-estudiar-donde.html>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Coeducación Asturias: <<http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?p=149>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Competencias básicas y aptitudes: <<http://www.todofp.es/todofp/orientacion-profesional/competencias-basicas.html>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Consumo responsable. Gobierno Vasco, Instituto Vasco de consumo: Juego de rol para aprender a ser consumidores responsables: <[http://www.kontsumobide.euskadi.net/y10-kbform2/es/contenidos/informacion/kb\\_oferta\\_formativa\\_talleres/es\\_prim\\_cic/informacion.html](http://www.kontsumobide.euskadi.net/y10-kbform2/es/contenidos/informacion/kb_oferta_formativa_talleres/es_prim_cic/informacion.html)>.
- Cruz Roja Española: Guía para la orientación de colectivos vulnerables: <<http://www.cruzrojamadrid.org/contenidos/img/File/Empleo/materiales/Participantes/Guia%20orientacion%20colectivos%20vulnerables.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Cualificaciones profesionales. Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura: <[http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web\\_Folleto\\_castellano.pdf](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web_Folleto_castellano.pdf)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Cultura emprendedora. Junta de Andalucía: <<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/cultura-emprendedora/miniempresas>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Diagnóstico y orientación de Jóvenes. Aragón: <<http://www.garantiajovenaragon.com/acciones/>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Días de chicos: <[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Días de chicos: <[www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Empresa cooperativa en el aula. Madrid: <<http://www.gqeduca.es/index>>.

[php/community/id/2/ctn/115/program/11](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Entrevista: <[EnRed/OrientacionEducativa/Seccion/Programas/programas/1203424820014\\_wysiwyg\\_1164098660710\\_la\\_entrevista.pdf](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Entrevistas de trabajo: <[http://www.gipe.ua.es/es/consejos-para-superar-una-entrevista-de-trabajo](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Entrevistas de trabajo: Preguntas clave: <[http://www.teinteresa.es/empleo/100-preguntas-entrevista-de-trabajo\\_0\\_1070894651.html](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

ESO – Empresa en Cantabria. Experiencia que impulsa la Cámara de Comercio de Cantabria para que los alumnos de ESO hagan estancias en la empresa por dos semanas: <[http://www.laboresocantabria.es/inicio](#)>.

ESO – Empresa en Madrid: <[http://madrideducacion.es/blog/2012/12/4o-esoempresa-tu-programa-educativo/](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Estancias de formación del profesorado en empresas. Decreto de Castilla y León:

<[http://www.camarazamora.com/recursos/documentos/Orden%20EDU17272009.pdf](#)>.

Estancias de formación del profesorado en empresas. Decreto de la Comunidad Valenciana:

<[http://www.cece.gva.es/per/docs/sfp/convoc/2014/EstanciasFP/estanciasFP\\_ca.PDF](#)>.

Estancias de formación del profesorado en empresas. Decreto del principado de Asturias:

<[https://sede.asturias.es/bopa/2014/03/18/2014-04632.pdf](#)>.

Estancias de formación del profesorado en empresas. Decreto de la Generalitat de Catalunya:

<[http://www.xtec.cat/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/1324c062-00e2-4dea-a757-10433b2fed0e/fp\\_estades\\_ORDRE\\_2005\\_12\\_07.pdf](#)>.

Estudios de formación profesional en España: <[http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar.html](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Estudios de formación profesional en línea en España: <[http://www.mecd.gob.es/fponline/para-estudiar/oferta-formativa.html](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Formación profesional en Cataluña: <[http://www20.gencat.cat/docs/canaleducacio/Home/Estudis/Formacio%20professional/Formacio%20en%20centres%20de%20treball/Normativa/E\\_E\\_2013\\_14.pdf](#)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Gobierno de Navarra, Aprendizaje–Servicio: <[http://www.educacion.navarra.es/documents/27590/202898/1+Hacia+el+aprendizaje+y+se](#)

- rvicio+solidario.pdf/d722c0d2-7941-426d-831d-01a53a7e3aab>  
(Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Guía para la orientación de colectivos vulnerables: Cruz Roja Española:  
<<http://www.cruzrojamadrid.org/contenidos/img/File/Empleo/materiales/Participantes/Guia%20orientacion%20colectivos%20vulnerables.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Job Barcelona: Encuentro internacional de empleo y orientación laboral para jóvenes universitarios:  
<<http://www.jobjust4u.com/jobbarcelona14>>.
- Manzano Soto (2008). «Jóvenes en contextos de vulnerabilidad y la necesidad de una escuela comprensiva», *Revista Docencia*, n.º 35:  
<<http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100730180249.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2012). Cultura Emprendedora. Servicios y programas de las universidades españolas. Disponible en: <<http://www.fue.es/50545212/93124026060.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Normativa: Real Decreto 1147/2011:  
<[www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf)>  
(Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- ORDEN 2694/2009 de la FP en Madrid: <[http://www.madrid.org/fp/fct/Orden\\_2694-FCT/ExtractoFCT\\_Orden20092694.pdf](http://www.madrid.org/fp/fct/Orden_2694-FCT/ExtractoFCT_Orden20092694.pdf)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Perspectiva de género en orientación profesional: <<http://www.redacoge.org/empresas/redacoge/documentos/intervencion/Enfoquegenero.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Plan de fomento de la cultura emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía. Junta de Andalucía:  
<<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~emprender/index.php>>  
(Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Portafolio profesional digital, *Revista Edutec*:  
<[http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec30/edutec30\\_eportfolio\\_estrategia\\_ensenanza\\_aprendizaje.html](http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec30/edutec30_eportfolio_estrategia_ensenanza_aprendizaje.html)>.
- Portafolio profesional. Recursos del orientador Víctor Cuevas:  
<<http://www.educacontic.es/ca/blog/portafolio-vocacional-para-secundaria-y-bachillerato-1a-parte>>.
- Programa de visitas a empresas. Zamora: <<http://www.camarazamora.com/ProyectoEmpresarial.asp?Id=4>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).
- Programa Rutas Laborales, Principado de Asturias: <<http://web.educastur.princast.es/proyectos/rutaslaborales/>>.
- Programa de visitas de estudiantes a empresas: <<http://www.camarazamora.com/ProyectoEmpresarial.asp?Id=4>>.
- Promoción de aptitudes matemáticas y científicas en Barcelona: Socie-



tat Catalana de Matemàtiques: <<http://www.cangur.org/web-nova/>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

<<http://www.uab.cat/web/noticias/detalle-de-una-noticia/vuelven-los-sabados-de-la-fisica-y-las-matematicas-1099409749848.html?noticiaid=1327303965773>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Proyecto Emprendedor Joven. Asturias: <<http://www.valnaloneduca.com/eje/cont/presentacion>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Proyecto Labor ESO - Cantabria: <[http://www.educantabria.es/orientacion\\_educativa/orientacion\\_educativa/orientacion-en-educacion-secundaria-/labor-eso](http://www.educantabria.es/orientacion_educativa/orientacion_educativa/orientacion-en-educacion-secundaria-/labor-eso)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Proyecto Orienta – Rock: <<https://sites.google.com/site/orientarock/home>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Proyecto Rutas laborales Asturias: <http://web.educastur.princast.es/proyectos/rutaslaborales/> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Proyecto SEMENTE Ayuntamiento de La Coruña: <<http://www.semente.coruna.com/index.php/presentacion/>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Recursos y buenas prácticas 2.0 (con recursos TIC) de orientación laboral, incluyen referencias para alumnado vulnerable: <<http://recursostic.educacion.es/heda/web/es/formacion-profesional/608-buenas-practicas-en-orientacion-laboral>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Red española de educación financiera: <<http://www.rededuccionfinanciera.es>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Regulación estancias en centros de trabajo, Junta de Andalucía: <<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesional/data/documentos/FCT/Orden%20FCT.pdf>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Roser Batlle. Sitio Web sobre el Aprendizaje–Servicio: <<http://roserbatlle.net/aprendizaje-servicio/>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Salón del estudiante universitario AULA: <[http://www.ifema.es/Presen-tacionInet/groups/public/documents/ferias/if\\_061618.pdf](http://www.ifema.es/Presen-tacionInet/groups/public/documents/ferias/if_061618.pdf)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Salón del empleo y la formación de la Comunidad Valenciana en Alicante para alumnado de ESO, FP y Bachillerato: <<http://educaemplea.feria-alicante.com/2014/index.php>>.

Sitio web paneuropeo multilingüe que promueve la educación del consumidor en la educación secundaria en Europa: <<http://www.consumerclassroom.eu/es/node>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Taller de comunicación: <[https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6\\_1.pdf](https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6_1.pdf)> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Taller de comunicación. Ministerio de Sanidad: <<https://www.msssi.gob.es>>.

[gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6\\_2.pdf](http://gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado6_2.pdf)>  
(Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Técnicas de trabajo en equipo. Gobierno de Canarias: <<http://www.gobcan.es/educacion/3/usrn/decufp/anexos/Tgrupo/roleplaying.htm>>  
(Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Test de Orientación Vocacional en línea: <<http://www.consumer.es/web/es/educacion/extraescolar/2010/12/05/197485.php>>.

Vega Serrano, J. A. (2008). «La iniciativa emprendedora en el aula: una experiencia de 15 años en el Principado de Asturias», *Revista CEE Participación Educativa*, 9 de noviembre, pp. 102-111. Disponible en: <<http://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/91586>> (Fecha de acceso: 30 de junio de 2014).

Vinculación sistema educativo – mundo laboral o productivo en Madrid: <<http://madrideducacion.es/blog/2012/12/4o-esoempresa-tu-programa-educativo/>>.

## ANEXO: Lista de material complementario

A continuación recogemos una lista de todo el material complementario de los capítulos 2, 3 y 4 de esta *Guía de orientación profesional coordinada*. Se ha ido citando en cada capítulo, está disponible en <[www.orientacioncoordinada.com/guiacentros](http://www.orientacioncoordinada.com/guiacentros)> y a él se puede acceder mediante registro online.

El material está creado en un formato lo más sencillo posible para que sea fácilmente adaptable por cada usuario a sus necesidades.

Nota: aquellos apartados que no aparecen en esta lista no cuentan con material complementario en esta primera edición.

### Capítulo 2

#### 2.1 Diagnóstico inicial de la situación del centro

- Formulario para el diagnóstico inicial de la situación del centro

#### 2.2 El equipo de coordinación

- Descripción de tareas
- Desarrollo de equipos
- Acta de sesión
- Reglas para la buena marcha de las reuniones
- El rol del moderador
- Reglas del *feedback*

#### 2.3 Comunicación

- Formulario sobre colaboración en las reuniones de profesorado
- Base de datos de colaboradores
- Base de datos de profesiones
- Lista de colaboradores

#### 2.4 Gestión de proyectos

- Borrador de proyecto

- Borrador de proyecto (ejemplo)
- Planificación de las fases
- Planificación de las fases (ejemplo)
- Planificación de acciones
- Planificación de acciones (ejemplo)
- Informe de proyecto
- Informe de proyecto (ejemplo)

## Capítulo 3

### 3.1 Diagnóstico de competencias genéricas y desarrollo y fortalecimiento individual

- Lista de comprobación «Estructuración de entrevistas de acompañamiento»
- Acuerdo de acompañamiento

### 3.2 Marco de calidad de orientación profesional

- Marco de calidad de orientación profesional
- Orientación profesional: contenidos y actividades específicas para cada asignatura

### 3.3 Modelo de calidad de orientación profesional

- Principios y criterios de calidad
- Indicadores y estándares de calidad
- Modelo de calidad (ejemplo)
- Modelo de calidad para la orientación profesional (ejemplo de un centro alemán)
- Niveles de orientación profesional
- Niveles de orientación profesional (ejemplo 1 de un centro alemán)
- Niveles de orientación profesional (ejemplo 2 de un centro alemán)
- Actividades de orientación profesional (ejemplos para ESO y Bachillerato)

### 3.4 Documentación de procesos

- Descripción de procesos
- Documentación de procesos (ejemplo)
- Carpeta de documentación de orientación profesional

### 3.5 Evaluación y perfeccionamiento

- Lista de comprobación para evaluaciones
- Pasos para la elaboración de formularios
- Disco de objetivos de evaluación
- Análisis DAFO

### 4.1 Dimensión de calidad 1: «Actividades en clase»

#### 4.1.1 Implicación de expertos extraescolares en las clases

- Ejemplo: Antiguos alumnos

#### 4.1.2 Investigación y presentación de información

- Descripción

#### 4.1.3 Jornada de Economía

- Descripción
- Pasos para la preparación y ejecución

### 4.2 Dimensión de calidad 2: «Actividades extracurriculares»

#### 4.2.1 Taller de comportamiento

- Definición y descripción

#### 4.2.2 Portafolio de elección vocacional

- Descripción

#### 4.2.3 Seminario práctico de solicitud de empleo

- Descripción de la actividad

#### 4.2.4 Refuerzo del «yo»

- Descripción

#### 4.2.5 Juegos de simulación

- Descripción de la actividad
- Juego de simulación *Preparados, listos, ¡ya!* (ejemplo)

[...]

#### 4.2.7 La empresa de alumnos

- Descripción
- Lista de comprobación sobre la fundación para el profesorado
- Contrato de trabajo
- Contrato de cooperación

#### 4.2.8 Transmisión de responsabilidades

- Definición y descripción

### 4.3 Dimensión de calidad 3: «Cooperación centro educativo – mundo laboral o productivo»

#### 4.3.1 Visita a empresas

- Descripción
- Lista de comprobación para profesores
- Lista de comprobación para empresas

#### 4.3.2 Exploración de empresas

- Descripción
- Pasos necesarios para la preparación, ejecución y proceso posterior de la actividad por parte del profesorado
- Pasos necesarios para la preparación, ejecución y proceso posterior de la actividad por parte de la empresa
- Ejemplo de catálogo de preguntas clave para el alumnado sobre diversos aspectos de la exploración de empresas
- Preguntas para la autorreflexión

#### 4.3.3 Prácticas en empresas

- Descripción
- Estructura esquemática
- Lista de comprobación para el profesorado
- Confirmación y aceptación del alumno en prácticas
- Certificado
- Normas de comportamiento para alumnos
- Informe de prácticas

#### 4.3.4 Ferias o salones de empleo

- Definición y descripción de la actividad
- Preguntas clave para alumnos sobre la visita a una feria de empleo

#### 4.3.5 Día de chicas (*Girl's Day*)

- Descripción de la actividad

#### 4.3.6 Prácticas en empresas para profesores

- Descripción
- Lista de comprobación para profesores

#### 4.3.7 Programas de cooperación educativa

- Descripción
- Acuerdo de cooperación

#### 4.3.8 Nuevos caminos para chicos

- Descripción de la actividad

### 4.4 Dimensión de calidad 4: «Cooperación centro educativo – otros colaboradores»

#### 4.4.1 La Oficina de Empleo

- Posibilidades de colaboración
- Preguntas para la autorreflexión por parte de los alumnos
- Preparación de visitas al Servicio Local de Empleo

#### 4.4.2 Padrinos de elección vocacional

- Descripción de la actividad

#### 4.4.3 Tardes de familias y alumnos

- Descripción

#### 4.4.4 Exploración de puestos de trabajo de familiares

- Descripción
- Lista de comprobación para profesores

[...]

#### 4.4.6 Educación superior

- Opciones de orientación académica
- Preparación para la jornada de información académica
- Preguntas clave para la jornada de información académica
- Trabajo posterior de la jornada de información académica

[...]

Bibliografía y enlaces

Edición original en alemán: Verlag Bertelsmann Stiftung

Directores de la adaptación al castellano de la guía:

Dr. Benito Echeverría Samanes (capítulo 1)

Dr. Mario Martínez Muñoz (capítulos 2, 3 y 4)

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)

Edita: © 2014 Fundación Bertelsmann

Travessera de Gràcia, 47-49, 2ª pl.

08021 Barcelona (España)

Responsable:	Michaela Hertel, Directora General
Coordinación Editorial:	Mercedes Mosquera / Marc de Semir
Diseño y maquetación:	Winfried Bährle / María García
Imágenes:	shutterstock
Traducción:	Arvato Technical Information
Primera edición:	septiembre de 2014

ISBN: 978-84-617-1647-0

Impreso en España por Punt Groc - Printed in Spain

Depósito legal: B 20807-2014



## Orientación Profesional Coordinada

La orientación profesional consiste en dotar a los jóvenes de herramientas suficientes a la hora de elegir su camino profesional.

Para conseguir que los alumnos dispongan de información adecuada y suficiente es imprescindible que esta se haga de manera coordinada con todos los actores relevantes de su entorno.

La Fundación Bertelsmann quiere desarrollar un sistema de orientación profesional coordinado y de calidad con el apoyo y la colaboración de agentes educativos, empresas y otras instituciones. Un sistema que ponga en valor las cualidades, el talento y las competencias de cada alumno y ofrezca una visión actualizada de las necesidades concretas del mercado laboral.

 Fundación Bertelsmann

PVP 12 €