



*Fostering youth inclusive education
and transition to work through game-based approaches
integrating active employment and web-based guidance in Europe”
KA2-2016-1-IT01-KA202-005493*

**ANALYSIS AND SELECTION OF EXISTING GOOD
PRACTICES AND ATTRACTIVE ICT AND GAME-
BASED E-TOOLS TO STIMULATE ACTIVE
EMPLOYMENT, AND DELIVER EFFECTIVE
GUIDANCE AND EMPLOYMENT SERVICES**

| | |
|---|--|
| ANALYSIS AND SELECTION OF EXISTING GOOD PRACTICES AND ATTRACTIVE ICT AND GAME-BASED E-TOOLS TO STIMULATE ACTIVE EMPLOYMENT, AND DELIVER EFFECTIVE GUIDANCE AND EMPLOYMENT SERVICES | 1 |
| RESULTADO 1 | 2 |
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| BUENAS PRÁCTICAS EN EL USO DE LAS TIC | 3 |
| Herramientas de Autopromoción | 10 |
| e-portfolio CIOFS-FP Piemonte | 10 |
| COMP-PASS e-portfolio | 10 |
| Europass | 11 |
| CoRobim | 12 |
| Podporme remeslá | 12 |
| ISTP | 13 |
| CV ONE | 14 |
| Youthpass | 14 |
| Herramientas de compatibilidad profesional | 15 |
| Sorprendo | 15 |
| Emplea+ | 16 |
| Observatorio de Empleo de los más vulnerables. | 17 |
| I can work.hu' | 18 |
| JOBMETOO | 19 |
| Centros de recursos On-line | 20 |
| Educa web | 20 |
| WeRentrepreneur | 20 |
| PerformanSe ECHO/ORIENTE | 21 |
| RIASEC- Creer Choicer | 21 |
| KomposYT | 22 |
| The Who Am I? A game board | Errore. Il segnalibro non è definito. |
| TRUITY | 24 |
| 123 Test | 24 |
| Herramientas de comunicación | 25 |
| World of Work | 25 |
| LinkedIn | 26 |
| Programa de Garantía Juvenil | 26 |
| Incorpora | 27 |
| Eurodesk | 28 |
| Euro-guidance | 28 |
| Servicio de voluntariado europeo | 29 |
| ESTUDIO DE LAS HERRAMIENTAS TIC PARA UNA ORIENTACIÓN PROFESIONAL | 27 |
| EL ENFOQUE PEDAGÓGICO DE ADVP | 30 |
| METODOLOGÍA DE LA GAMIFICACIÓN | 33 |

RESULTADO 1

El proyecto *Job Labyrinth* (Laberinto de trabajo) respalda una estrategia consistente para lograr los objetivos esperados y de este modo, realizar una amplia gama de actividades, eventos y resultados.

Concretamente, el proyecto implica la realización de siete resultados, cada uno de ellos coordinado por un líder que, en cooperación con los demás socios, contribuye a alcanzar los objetivos del proyecto.

El primero de ellos se refiere al análisis y selección de buenas prácticas, juegos y herramientas TIC atractivas, para estimular la creación de empleo activo y ofrecer servicios de orientación y apoyo al empleo eficaces.

A lo largo de la primera parte del proyecto dispondremos de un análisis comparativo que reunirá las mejores prácticas, los mejores enfoques metodológicos y las mejores herramientas implementadas con éxito en Europa.

El resultado producido permitirá a los socios construir la columna vertebral del juego *Job Labyrinth* incluido en un entorno de aprendizaje tecnológico que incluya:

- El análisis y selección de la herramienta de orientación web más relevante, así como, de la base de datos europea y nacional, que concuerde más con la demanda y oferta del mercado de trabajo.
- Protocolos tecnológicos y pedagógicos para que los profesionales integren las herramientas digitales en los servicios de orientación al empleo.
- Un estudio sobre la gamificación y los diferentes enfoques de esta aplicados a los servicios de orientación al empleo; las mejores prácticas para aplicar las soluciones de gamificación y conseguir un aprendizaje activo e impacto potencial en la estimulación del empleo activo de los jóvenes en riesgo de exclusión social.
- Capitalización de las mejores prácticas y enfoques seleccionados en el proyecto, incluyendo sugerencias y soluciones tecnológicas para integrar los enfoques de gamificación y aplicaciones web y llevar a cabo el desarrollo del juego *Job Labyrinth* y de una comunidad de buenas prácticas.

INTRODUCCIÓN.

Ahora es evidente que el desarrollo de los servicios TIC ha cambiado nuestra forma de vivir y trabajar. La globalización cada vez mayor de los sistemas de comercio y producción requiere una actualización constante de los individuos y sus habilidades para adaptarse a los cambios previstos o necesarios.

Además, a pesar del clima político incierto actual sobre el estado de la Unión, que está afectando a los países europeos, los programas de los últimos años han aumentado el potencial de movilidad entre estos en áreas como la educación, la formación profesional y el trabajo, sentando las bases para el desarrollo en un contexto geográfico más amplio.

También, debido a la crisis económica que comenzó en 2009 y cuyos efectos pueden ahora considerarse estructurales, la vida de los jóvenes se caracterizará por la aparición de múltiples transiciones durante su vida laboral; desde la escuela hasta el sistema de FP, desde la educación superior hasta el empleo; desde el empleo hasta el desempleo y viceversa.

En esta situación, las directrices del Consejo Europeo de 2008 "Consejo sobre la resolución para una mejor integración de la orientación permanente en las estrategias necesarias a lo largo de la vida" fueron muy claras, lo que invitó a los Estados miembros a:

- Reforzar el papel de la orientación permanente en las estrategias nacionales de aprendizaje permanente en consonancia con la Estrategia de Lisboa y con el marco estratégico para la cooperación europea en materia de educación y formación.
- Cuando proceda, realizar exámenes de las políticas y prácticas de orientación a nivel nacional.
- Fomentar la adquisición a largo plazo de las competencias necesarias para la gestión de la carrera profesional.
- Facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los servicios de orientación.
- Desarrollar una garantía de calidad en la provisión de orientación.
- Fomentar la coordinación y la cooperación entre los distintos actores nacionales, regionales y locales.

Estos objetivos estratégicos están aún más actualizados y son aún más necesarios a la luz de los planes de desarrollo económico de los distintos Estados que, han puesto a disposición fondos para las empresas que emprendan una serie de iniciativas encaminadas

a potenciar la integración de las nuevas tecnologías y servicios TIC en los procesos de producción mediante la conexión de sistemas físicos y digitales. Procesos que definen realmente la 4ª Revolución Industrial, la "Industria 4.0"¹.

Orientarnos a nosotros mismos en este contexto es difícil y muchas personas se encuentran probablemente en una situación de "confusión educativa". También se percibe la necesidad de utilizar los nuevos conocimientos que no encuentran correspondencia en un sistema educativo. Un sistema, tradicionalmente estructurado sobre la rigidez de la oferta laboral y con la dificultad de filtrar la información de las demandas del mercado de trabajo.

La "confusión" informativa debida a la variedad y heterogeneidad de las fuentes de comunicación no es un problema secundario. La dificultad de encontrar un hilo común que pueda ayudar a las personas a orientarse en el amplio mundo de los medios de comunicación, ya sea veterano o nuevo, está bien expresada por el sociólogo italiano Ferrarotti en su libro "Un popolo di frenetici informatissimi idiotic" ("Una nación de idiotas-frenéticos bien informados"). El significado de la palabra "idiotia" no tiene una connotación negativa, pero recuerda su sentido etimológico, del griego antiguo: inexperto, incompetente. Este término pone de relieve la paradoja de una conexión continua con las nuevas herramientas TIC y una dificultad simultánea en la comprensión de los contenidos.

En resumen, la realidad compleja del mercado laboral actual, que surge de las encuestas de Eurostat, pone de relieve una situación bastante paradójica. Mientras que en muchos países hay una falta de personal cualificado, las tasas de desempleo siguen siendo altas. Los grupos más afectados parecen ser jóvenes y profesionales a mitad de carrera que luchan por revertir la tendencia negativa iniciada en 2009. Según las encuestas de Eurostat de 2013, la tasa de jóvenes que actualmente se encuentran sin trabajo ni formación es del 20% o más en un tercio de los Estados miembros. Estas cifras se confirman en los informes más recientes, como se desprende de las reseñas estadísticas del Cedefop de 2016².

Estos jóvenes muestran un mayor riesgo de desempleo de larga duración, de tener itinerarios profesionales irregulares, de pobreza y de exclusión social. La inactividad económica puede tener consecuencias profundas y persistentes sobre la persona, comprometiendo sus resultados profesionales e identidad. Es el llamado "efecto de cicatrización".

¹ http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/documenti/Industria_40%20conferenza_21_9

² On the way to 2020: data for vocational education and training policy, Country statistical overviews – 2016 update, Cedefop.

El abandono escolar prematuro afecta especialmente a los jóvenes migrantes que obtienen peores resultados en términos de aprendizaje y en el mercado de trabajo³.

La necesidad de mejorar sus propias habilidades o adquirir otras totalmente nuevas nunca había sido tan frecuente. Esto pone de manifiesto un nuevo horizonte de formación y aprendizaje permanente, que traslada el enfoque de las políticas pasivas de apoyo a las activas, implicando así al sujeto como actor de su propio desarrollo.

Esta necesidad de actualización continua requiere una reorientación continua que, desde el punto de vista europeo, tiene un valor de aprendizaje que desempeña un papel estratégico en todo el sistema de aprendizaje permanente.

Frente a este cambio radical, es necesario crear una fuerte sinergia entre los profesionales que trabajan en el campo de la orientación y los que trabajan en el sector de la FP.

Si estos son los temas críticos de aquellos que están iniciando una carrera, aquellos que están en transición y los que tienen dificultades para seguir la evolución de la tecnología porque no pueden acceder a las nuevas herramientas TIC, o simplemente, porque están desalentados en el uso de nuevas herramientas, sería apropiado reflexionar sobre los medios a disposición de los profesionales de la FP.

Majumdar declara que estamos asistiendo a un paradigma cambiante que va desde facilitar el acceso a herramientas de autoayuda e información “cruda” hasta una relación activa entre cliente y consejero, así como el establecimiento de comunidades para clientes con intereses similares⁴.

Desde esta perspectiva, muchos estudios se centran en el análisis de la demanda de nuevos medios destinados a mejorar la eficacia de las vías de formación y orientación, pero también, a hacerlas más atractivas para los grupos de destinatarios, comenzando a explorar el potencial del aprendizaje basado en juegos.

Al mismo tiempo, la adopción de herramientas avanzadas TIC es un elemento para facilitar y enriquecer el trabajo de los profesionales de FP, además, hay muchas investigaciones centradas en la definición de habilidades digitales básicas para el desarrollo profesional.

³ Nota informativa, Diciembre 2014, Cedefop.

⁴ Majumdar, Sh., (2009) The pedagogical framework for on-line learning, in International Handbook of Education for the changing world, Maclean&Wilson (eds.), Unevoc & Springer.

La introducción de estas herramientas es un nuevo recurso de orientación, evaluación, análisis y autoanálisis, de información y comunicación, de capacitación e investigación y de administración y gestión del proceso de orientación y sus acciones.

En 2010 se han definido una serie de objetivos estratégicos que deben alcanzarse en 2020 en el sector de la FP:

- Hacer de la FP inicial una opción atractiva de aprendizaje con una gran importancia para las necesidades del mercado de trabajo y las vías de acceso a la educación superior.
- Crear una FP continua y de fácil acceso para personas en diferentes situaciones vitales, simplificando el desarrollo de habilidades y los cambios de carrera.
- Ampliar la accesibilidad a la FP, haciéndola más incluyente.
- Crear sistemas flexibles basados en el reconocimiento de los resultados del aprendizaje, incluidos los diplomas y las vías individuales de aprendizaje.
- Soportar la permeabilidad y facilitar el desplazamiento entre las diferentes partes del sistema de educación y formación profesional.
- Favorecer la movilidad transfronteriza como parte integrante de la práctica de FP.
- Potenciar el desarrollo de habilidades.
- Fortalecer las competencias clave (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006), incluido el aprendizaje de idiomas (I) y el espíritu empresarial.
- Promover el aprendizaje basado en el trabajo.
- Mejorar la calidad de la FP, incluido el desarrollo profesional de los profesores, formadores y mentores de FP, y la utilización de mecanismos que garanticen la calidad.
- Fomentar la inversión en FP.
- Fomentar la innovación tecnológica⁵.

El objetivo de este proyecto está en consonancia con las indicaciones anteriormente mencionadas del Consejo de la UE, a saber, hacer de la “FP inicial una opción atractiva de aprendizaje con gran relevancia para el mercado de trabajo”, creando un juego que promueva la participación individual y motive la búsqueda de la información correcta para construir tu propio proyecto personal según el principio pedagógico ADVP (Activación y Desarrollo Vocacional y Profesional).

La intención es utilizar técnicas de juego para conectar una serie de herramientas operativas identificadas por los socios del proyecto a través de una meta-búsqueda de

⁵ On the way to 2020: data for vocational education and training policies Country statistical overviews; 2016 update, Cedefop.

proyectos financiados por la UE, como “Job tribu”, y una encuesta dirigida a las redes de los socios.

Las diferentes herramientas que se han tenido en cuenta se enumeran a continuación en cuatro categorías diferentes, refiriéndose a la misma taxonomía utilizada en el proyecto “Progress Job Tribu”:

- Herramientas de autopromoción.
- Herramientas de compatibilidad profesional.
- Centros de recursos on-line.
- Herramientas de comunicación.

Bibliografia:

- M. G. Balducci, Simona Marchi, *Certificazione delle competenze e apprendimento permanente*, Carocci, 2014
- M. Brusciaglioni, *Personal Empowerment*, Franco Angeli, 2012
- M. Camoglio, *Il portfolio nella formazione professionale*, CNOS-FAP 2006
- L. Carro Sancristóbal, María del Carmen Gómez Nieto, *Análisis de las adaptaciones curriculares desde los presupuestos de la Investigación-Acción*, Revista interuniversitaria de formación del profesorado, Nº 17, 1993
- Ciofs/Fp, *Le competenze orientative, un approccio metodologico e proposte di strumenti*
- CNOS-FAP, *Linee guida per i servizi al lavoro*, 2014
- F. Ferrarotti, *Un popolo di frenetici informatissimi idioti*, Solfanelli, 2014
- ISFOL, *Orientare l'orientamento*, Franco Angeli, 2003
- Le Boterf G., *De la Compétence. Essai sur un attracteur étrange*, Les Editions de l'Organisation, 1994
- L. Leboyer, *Le Bilan de compétences*, Les Editions de l'Organisation, 1993
- Selvatici, M. G. D'Angelo, *Il bilancio di competenze*, Franco Angeli, 1999
- P. Serreri, *PERSeO Personalizzare e Orientare*, Franco Angeli, 2010
- P. Serreri, Aureliana Alberici, *Competenze e formazione in età adulta*, Monolite Editrice, 2009
- M. Striano, R. Capobianco, *Il bilancio di competenze all'Università: esperienze a confronto*, Ed. Fridericiana Editrice Universitaria, 2015
- Ruffini, V. Sarchielli, *Il bilancio di competenze nuovi sviluppi*, Franco Angeli, 2001 <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/58686>

BUENAS PRÁCTICAS EN EL USO DE LAS TIC

Herramientas de auto-promoción

e-portfolio CIOFS-FP Piemonte

www.eportfoliobilco.it

<http://www.eportfoliobilco.it/>

El CIOFS-FP - Centro Italiano Opere Femminili Salesiana - es una organización sin ánimo de lucro que opera en 13 regiones italianas y que ofrece formación profesional, orientación laboral, prácticas, servicios de ayuda al empleo y proyectos de intercambio con otros países europeos dirigidos a personas en diferentes condiciones de trabajo.

En el sector de ayuda al empleo, la organización ha desarrollado una aplicación web que se ha utilizado como parte de las buenas prácticas del proyecto Job Tribu.

El usuario, guiado por una serie de preguntas abiertas, tiene la posibilidad de crear su propio perfil de habilidades personales. El tiempo estimado para llevarlo a cabo es de aproximadamente dos horas, después de esto, el usuario puede hacer actualizaciones periódicas que le llevarán un tiempo estimado de una hora.

La aplicación no tiene derechos de licencia y tiene como objetivo apoyar distintas vías de actuación para la orientación, conocimiento y reconocimiento de competencias que el usuario inicia gracias al apoyo de operadores capacitados y cualificados.

Población objetivo: jóvenes, desempleados, migrantes, personas en riesgo de exclusión social, personas involucradas en proyectos de movilidad, adultos que necesitan actualización profesional.

Idiomas: italiano, francés e inglés.

COMP-PASS e-portfolio

www.comp-pass.org

Comp-pass ha sido creado dentro del proyecto europeo "Erasmus+" gracias a la cooperación internacional de 4 ONGs de Polonia, Alemania, República Checa y Rumania.

La herramienta es como un CV interactivo donde el usuario puede acceder gratuitamente a la plataforma y crear su propio perfil. Durante la realización del perfil, que dura unos 45 minutos, el usuario realiza una autoevaluación a partir de cuatro categorías de habilidades: habilidades personales, habilidades sociales, habilidades de gestión y habilidades prácticas.

Cada categoría presenta varios ítems que consisten en una escala de respuesta Likert de cinco niveles -cada nivel representa cuánto el usuario domina las habilidades, capacidades y actitudes relacionadas con una categoría dada-. A continuación se proporciona una descripción detallada.

El nivel 1 indica una competencia básica, mientras que el nivel 5 indica una competencia experta y especializada en un campo.

En la evaluación se presta especial atención a la educación no formal y las habilidades transversales.

Dentro de su perfil el usuario puede compartir videos, fotos, imágenes, documentos y todo lo que pueda ser útil para profundizar en el conocimiento de la persona, además, puede decidir en qué medida los usuarios externos pueden acceder a la información que comparte. La aplicación también permite adaptar el perfil profesional a las leyes de los diferentes países (cookies, privacidad).

Población objetivo: jóvenes en formación o candidatos a empleo, jóvenes que actualmente no están trabajando y no tienen formación.

Idiomas: alemán, inglés, español, francés, italiano, letón, húngaro, portugués, esloveno, búlgaro.

Europass

www.europass.cedefop.europa.eu

Europass es una nueva iniciativa de la Dirección General de Educación y Cultura de la UE que tiene como objetivo ayudar a las personas; ayudarlas a que sus competencias y cualificaciones sean entendidas de forma clara y fácil en Europa, facilitando así, la movilidad tanto de los estudiantes como de los trabajadores.

Europass se compone de una cartera con cinco documentos: dos documentos que los usuarios pueden completar de forma independiente: Europass Curriculum Vitae (CV) y Europass Pasaporte de Lenguas, y tres documentos que son completados por la organización competente en nombre del usuario: Movilidad Europass, Suplemento al título/Certificado Europass y Suplemento al título Superior Europass.

Estos cinco documentos son gratuitos. Durante su realización el usuario proporciona su información personal sobre las calificaciones obtenidas. Hay formas de autoevaluación que consisten en escalas de respuesta Likert de tres niveles: de básico a avanzado. Cada nivel

va acompañado de una descripción detallada. Los documentos finales proporcionan una visión general de las habilidades del usuario.

Población objetivo: jóvenes y adultos en procesos de formación, empleadores, instituciones de educación y formación.

Idiomas: Todos los idiomas de los países europeos asociados.

CoRobim

www.corobim.sk

CoRobim es un organismo eslovaco, con sede en Bratislava, que se ocupa de la orientación profesional a estudiantes y servicios de contratación de empresas con el objetivo de regular eficazmente la afluencia de mano de obra y, favorecer la contratación de personas de la región donde operan.

CoRobim utiliza las llamadas *Career Stories* (historias profesionales) para la orientación. Esta es una herramienta útil para realizar una base de datos de perfiles profesionales y para evaluar las habilidades sociales y motivación de estos.

La herramienta consiste en un cuestionario preliminar con elementos de opción múltiple que es útil para conocer las competencias e intereses del candidato. En la siguiente etapa se crea una presentación en vídeo de unos diez minutos, durante la cual el este se presenta y describe su profesión y habilidades (hasta ahora se han identificado unas setenta profesiones). Una vez completado el video, se comparte en las diversas redes sociales y/o se envía directamente a diferentes empresarios u otros empleadores.

La herramienta está disponible de forma gratuita, no se requiere de un certificado para su administración.

Población objetivo: Jóvenes de 16 a 30 años en proceso de orientación profesional.

Idioma: Eslovaco.

Podporme remeslá

www.podpomeremesla.eu

Podporme remeslá se ha creado como resultado de un proyecto de tres años que fue lanzado por el Instituto Estatal Eslovaco de Educación Profesional (SIOV) con el objetivo de mejorar el nivel de formación profesional.

Es una base de datos de vídeos donde los estudiantes de FP o aquellos que han completado un curso en una escuela profesional secundaria, describen su proyecto profesional. Los videos duran unos 4 minutos, durante los cuales, los usuarios describen su trayectoria de formación y las características de su trabajo.

Los videos están disponibles para orientar y guiar a los estudiantes, que aún están en formación, en futuras elecciones y primeras experiencias profesionales.

La base de datos está abierta y accesible para los empleadores y organizaciones que buscan profesionales específicos.

Población objetivo: Estudiantes en proceso de orientación profesional

Idioma: Eslovaco.

ISTP

istp.sk/informacie-o-istp

ISTP es un portal gestionado por las autoridades estatales eslovacas. Se basa en un proyecto patrocinado por el Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la República Eslovaca, creado para combatir el desempleo.

El portal ofrece herramientas de información y asesoramiento para apoyar a los jóvenes y los desempleados sobre el mercado de trabajo.

En la página web hay una base de datos que contiene descripciones detalladas de las diversas profesiones divididas por el campo y el nivel de educación requerido. Sólo para algunas de las profesiones hay videos descriptivos.

Los usuarios pueden acceder al sitio web de forma gratuita y, en la sección “Working Compass”, pueden crear su propio perfil e insertar su nivel de educación y experiencia laboral previa en el campo en el que quieren orientarse. La compilación dura unos 30 minutos. Los campos y la información requeridos han sido establecidos a través de la colaboración con un equipo de expertos que determinó los requisitos de calificación, las

condiciones personales y las restricciones de salud relacionadas con el desempeño de cada trabajo.

A continuación, la web de ISTP genera una base de datos nacional con todos los perfiles personales de los candidatos.

Las compañías y los empleadores también pueden publicar ofertas de empleo en la plataforma, relacionadas con las figuras profesionales específicas necesarias.

Finalmente se ve la compatibilidad entre los perfiles de los candidatos y las ofertas de trabajo para después ponerlos en contacto.

Población Objetivo: Jóvenes en procesos de inserción laboral y desempleados.

Idioma: Eslovaco.

CV ONE

www.gocvone.com

Es una plataforma para crear CV en formato video.

En el sitio web es posible subir hasta 5 videos directamente y adjuntar otros documentos para ampliar la información. También hay una parte descriptiva donde el usuario puede subir trabajos anteriores y/o la formación previa. A continuación, la herramienta genera un CV en formato video que proporciona una visión general de las competencias del usuario. El trabajo final puede ser compartido directamente desde la plataforma a través de las diversas redes.

Población objetivo: Jóvenes en busca de empleo y adultos en el camino de la reorientación.

Idiomas: el usuario puede elegir realizar el CV ONE en inglés para llegar a una audiencia internacional, o en su propio idioma si sólo quiere compartirlo a nivel nacional.

Youthpass

www.youthpass.eu

Youthpass es una herramienta para documentar y reconocer los resultados de aprendizaje de las actividades de trabajo de los jóvenes. Está disponible para proyectos financiados por los programas Erasmus+: Juventud en Acción (2014-2020) y Juventud en Acción (2007-2013). Forma parte de la estrategia de la Comisión Europea para fomentar el reconocimiento del aprendizaje no formal.

Al crear su certificado Youthpass, junto con una persona de apoyo, los participantes del proyecto tienen la posibilidad de describir lo que han hecho en su proyecto y las competencias que han adquirido. Así, Youthpass apoya la reflexión sobre el proceso de aprendizaje no formal y los resultados.

Youthpass también ayuda a la empleabilidad de los jóvenes y de los profesionales que trabajan con ellos aumentando su conciencia de ellos mismos y ayudándolos a describir sus competencias. A su vez documenta la adquisición de las competencias clave en un certificado.

El certificado Youthpass está dividido en tres secciones.

La primera página confirma la participación en un proyecto dado y enumera las principales acciones del proyecto. También proporciona información de antecedentes sobre el contexto general y el valor de la actividad.

La segunda sección informa sobre el proyecto con más detalle. Se mencionan las organizaciones a cargo, los objetivos, las actividades y los resultados del proyecto descrito.

En la tercera sección, los participantes reflexionan sobre su aprendizaje y los resultados. Se les anima a describir lo que han aprendido en el transcurso del proyecto, añadiendo las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente. No hay una limitación en cuánto a lo que se permite escribir, como tampoco tienen que incluir cada una de las competencias. A través del proceso Youthpass, la reflexión sobre el aprendizaje se vuelve más estructurada y se refuerza el valor educativo del proyecto. Hace que el aprendizaje de los participantes sea más consciente. De este modo, al conocer sus competencias, se hace más fácil para los participantes el hacer uso de ellas en el futuro.

Puede ser utilizado por los profesionales de servicios de trabajo para las siguientes actividades: Servicio Voluntario Europeo, Movilidad de los jóvenes trabajadores y Actividades de Cooperación Transnacional (ACT) de las Agencias Nacionales.

Población objetivo: todos los jóvenes, independientemente de su origen social, educativo o cultural.

Idiomas: 27 idiomas disponibles.

Herramientas de compatibilidad profesional.

Sorprendo

www.sorprendo.it

El software SORPRENDO es una base de datos de perfiles profesionales que puede utilizarse como herramienta de orientación y apoyo durante los procesos de orientación laboral y profesional en las escuelas y centros de formación profesional.

La plataforma contiene información sobre más de 400 profesiones descritas a partir de 117 características. Combinando estos datos con las habilidades y preferencias del usuario, SORPRENDO identifica el "ADN profesional".

El usuario realiza una evaluación personal de las características individuales propuestas por el sistema, permitiendo a la herramienta seleccionar las profesiones más adecuadas para este.

Si el usuario cambia sus preferencias, puede modificarlas mejorando su compatibilidad con los perfiles más interesantes y relevantes durante un proceso de reevaluación y reflexión. Con los datos resultantes de este análisis es posible crear un proyecto profesional propio mediante la identificación de metas y plazos.

Existe una licencia anual o bienal para escuelas e instituciones.

Población objetivo: Estudiantes, jóvenes solicitantes de empleo y adultos que buscan un nuevo empleo.

Idioma: Italiano.

Emplea+

<https://www.accenture.com>

El programa Emplea+ forma parte del proyecto Erasmus+ y propone varias soluciones con diferentes elementos para medir y desarrollar la empleabilidad de las personas más vulnerables.

Se puede acceder en línea desde cualquier dispositivo a través de la nube Accenture usando nombre de usuario y contraseña.

Dentro de la plataforma hay:

- Una aplicación de evaluación que permite a los profesionales evaluar a los solicitantes de empleo e identificar cualquier diferencia entre las habilidades del usuario y el conjunto de objetivos.
- Una aplicación de autoevaluación que permite al solicitante autoevaluar sus habilidades.
- Material de formación en línea que permite al usuario desarrollar las habilidades necesarias para el trabajo requerido.

Todo el proceso lleva a cabo una metodología única basada en un glosario de habilidades específicas. El uso de la plataforma está restringido a los profesionales que asistan a un curso de formación de 14 horas.

Población objetivo: Jóvenes en búsqueda de empleo y/o sin formación, personas en riesgo de exclusión social, personas involucradas en proyectos de movilidad y adultos que necesitan actualización profesional.

Idioma: Español

Observatorio de Empleo de los más vulnerables.

juntos-por-el-empleo-de-los-mas-vulnerables.newsletter.accenture.com

Este es una página web donde las ONGs pueden acceder a información sobre la situación actual y esperada del mercado de trabajo y, a través de la observación de 10 valores, sobre las nuevas oportunidades de empleo para grupos en situación de vulnerabilidad.

Las ONGs pueden inscribirse gratuitamente en el portal y acceder a datos gráficos sobre las tendencias del mercado de trabajo y los anuncios de empleo dirigidos a grupos en situación de discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Por lo tanto, el Observatorio ofrece 4 servicios:

- Cálculo y presentación de indicadores del mercado de trabajo.
- Análisis de la situación actual del mercado de trabajo.
- Cálculo e interpretación de las tendencias futuras.
- Gestión de contenidos del Observatorio.

La información se divide según diferentes criterios: por área geográfica, tipo de empleo, calificación, etc.

Actualmente el Observatorio ofrece un formulario de evaluación con indicadores del mercado de trabajo y la relación entre la oferta y la demanda. El formulario de evaluación también recoge información pública y datos de organizaciones y grupos de trabajo que ya han accedido al sitio web. La plataforma contiene información anónima proporcionada por 350.000 personas, más de 100.000 ofertas de empleo y más de 37.000 contratos firmados. Estos datos continúan creciendo cada tres meses gracias a la nueva información presentada por las organizaciones involucradas.

Población objetivo: ONGs que trabajan con personas en riesgo de exclusión social y/o con diversidad funcional.

Idioma: Español.

I can work.hu'

<http://dolgoz6ok.hu/cimlap>

I can work (Yo puedo trabajar), ha sido diseñado para crear y desarrollar empleos sostenibles para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, prestando especial atención a las necesidades del mercado de trabajo. El objetivo es sensibilizar al público sobre el valor social de las personas con discapacidad.

Los usuarios pueden acceder gratuitamente al sitio web para recibir información sobre ofertas de empleo y a su vez, proporcionar información útil sobre sus habilidades y su grado de educación.

Gracias a un diagnóstico logístico de las organizaciones involucradas, sus perfiles se comparan con los perfiles requeridos por los empleadores, y se implementa un proceso de colocación para fomentar el desarrollo personal y profesional de los usuarios.

Población objetivo: personas de 18 años o más, desempleados, personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Idioma: Húngaro.

JOBMETOO

<http://www.jobmetoo.com/>

Jobmetoo facilita la adaptación de candidatos con discapacidad y/o perteneciente a colectivos en riesgo de exclusión social al mercado de trabajo.

El usuario puede crear su propio perfil de forma gratuita, proporcionando información sobre su nivel de educación y experiencias de trabajo anterior. Además puede llevar a cabo una autoevaluación de sus habilidades transversales a través de las formas de evaluación propuestas por la aplicación.

La plataforma también es accesible a las empresas. Estas pueden registrarse y proporcionar una descripción de su misión, su compromiso con la discapacidad y los perfiles profesionales que se requieren.

Los candidatos pueden buscar entre los diversos anuncios de Jobmetoo, en los que, se muestra el porcentaje de compatibilidad entre el perfil del usuario y la oferta de trabajo.

Población objetivo: Personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y empresas en busca de profesionales.

Idioma: Italiano

Centros de recursos online

Educa web

www.educaweb.it

Educa web es el portal italiano de formación y orientación creado por la colaboración plurianual entre el conocido portal español Educaweb.com y la empresa Pluriversum de Siena, especializada en orientación educativa y profesional.

Es un motor de búsqueda gratuito que gestiona una base de datos de cursos, másteres, seminarios y otros cursos de formación, tanto presenciales como on-line.

Navegar a través de Educa web le da al usuario acceso a páginas dedicadas a cada tipo de curso, temas específicos y diferentes niveles de educación.

Hay descripciones detalladas sobre cursos y distintos centros de formación, escuelas o universidades. Es posible solicitar información adicional a las instituciones sobre los cursos ofrecidos.

Los servicios ofrecidos por el buscador son muchos: permite ver donde se desarrolla el curso, identificar automáticamente cualquier curso similar y compararlos para evaluar cuál responde mejor a las necesidades, tiempo y disponibilidad presupuestaria del usuario.

Población objetivo: Jóvenes y adultos en proceso de orientación educativa y profesional.

Idioma: Italiano.

WeRentrepreneur

<http://www.werentrepreneur.com/>

WeRentrepreneur es una plataforma que la herramienta de evaluación "PerformanSe" proporciona para evaluar las habilidades empresariales.

El usuario puede acceder gratuitamente al sitio web y rellenar el cuestionario propuesto que consta de 70 preguntas.

Una vez completado el cuestionario, la herramienta desarrolla un informe descriptivo sobre el nivel de emprendimiento del usuario. Este es útil para entender el comportamiento relacionado con las tres áreas clave de la práctica empresarial: estrategia, organización y relaciones humanas.

Población objetivo: Jóvenes y adultos que quieren iniciar un negocio o una profesión.

Idiomas: francés, inglés, español, italiano, polaco, portugués, alemán, húngaro, esloveno, checo, holandés, finés, búlgaro, árabe, ruso, rumano.

PerformanSe ECHO/ORIENTE

<http://www.performanse.com/>

PerformanSe es el principal proveedor francés de herramientas para evaluar las habilidades sociales y la motivación.

Las herramientas propuestas se aplican tanto en el sector empresarial como en el sector de apoyo y orientación laboral, donde se ha firmado un convenio operativo de investigación con el Cnam de París (Conservatoire National des Arts et Métiers).

Para la orientación y el apoyo al análisis de habilidades individuales, PerformanSe ha desarrollado dos herramientas: Perf Echo e Perf Oriente.

Perf Echo está diseñado como una aplicación web que tiene como objetivo evaluar las habilidades sociales y motivaciones. El cuestionario consta de 70 preguntas y propone dos niveles diferentes para ayudar a los usuarios con nivel bajo de estudios. El tiempo de compilación es de unos 15 minutos y los resultados están disponibles inmediatamente. Al final el usuario obtiene un informe escrito, mientras que la versión para los trabajadores de servicios de empleo tiene una parte gráfica útil para el análisis.

Por otro lado, Perf Oriente está diseñado para facilitar la orientación. Utilizando la información proporcionada por el cuestionario Perf Echo se elabora un informe escrito que da un perfil sobre 8 macro áreas. Estas son, las capacidades de administrar, de argumentar, de diseñar, de crear, de intercambiar, de enfocar, de gestionar y de hacer. El informe destaca las fortalezas y los aspectos a mejorar de cada macro área.

El enfoque pedagógico de PerformanSe es ayudar a entender la correlación entre el perfil personal surgido y los trabajos en los que la persona es más probable que tenga éxito. Con el apoyo del profesional de servicios de empleo, fomenta el desarrollo de un proyecto profesional personal.

Población objetivo: jóvenes solicitantes de empleo y adultos que buscan un nuevo empleo.

Idiomas: francés, inglés, español, italiano, polaco, portugués, alemán, húngaro, esloveno, checo, holandés, finés, búlgaro, árabe, ruso, rumano.

RIASEC- Career Choicer

<http://www.careerchoicer.com/>

Career Choicer (elección de carrera) es una plataforma donde es posible llevar a cabo una prueba RIASEC.

El RIASEC o “Holland Codes” (códigos holandeses) se utilizan a menudo en la psicología de la personalidad. La suposición básica es que cada persona es única y sus propias características se pueden utilizar para describir su personalidad y, por ende, la elección de un entorno de trabajo adecuado para el futuro.

La prueba consiste en 10 apartados separados. Cada uno de ellos está formado por preguntas de opción múltiple. La compilación tarda unos 20 minutos. El informe resultante no está disponible de forma gratuita, para ello, es necesario pagar una cuota y registrarse en el sitio Web.

La teoría holandesa de la orientación se basa en una estrecha relación entre la personalidad y el contexto (o entorno psicológico) y establece que la personalidad puede ser investigada a partir de los intereses profesionales. Para ello identifica seis tipos de personalidad: realista, investigativa, artística, social, emprendedora y convencional (de ahí el acrónimo RIASEC).

Estos seis tipos pueden ser agrupados para crear un "Código de Personalidad".

Población objetivo: jóvenes solicitantes de empleo y adultos que buscan un nuevo empleo.

Idiomas: eslovaco, checo, inglés.

KomposYT

<https://www.komposyt.sk/o-projekte/ciele-projektu>

KomposyT.sk es una plataforma diseñada como una página web. La plataforma es uno de los proyectos propuestos por VÚDPaP, una institución eslovaca que ha estado trabajando en el campo de la educación y la formación desde 1964.

El sitio web se compone de dos secciones, una pública y otra interna, a las que sólo se puede acceder al registrarse.

La parte pública contiene alrededor de 170 contribuciones, enlaces, sitios web, información y artículos sobre el sistema de orientación y asesoramiento laboral. Las versiones electrónicas de los artículos también están disponibles, tanto para los profesionales de servicios de empleo como para el público.

La sección interna de KomposyT.sk está diseñada exclusivamente para profesionales y está disponible al registrarse. Esta contiene herramientas de diagnóstico, técnicas y metodologías. El sistema de información actúa como una plataforma para compartir contribuciones técnicas y buenas prácticas en el asesoramiento educativo y además, permite a los expertos manejar las versiones digitales de las herramientas de diagnóstico disponibles.

Población objetivo: Profesionales, padres, estudiantes y jóvenes en procesos de orientación profesional.

Idiomas: eslovaco, húngaro, rumano.

The Who Am I? Game board

<http://careers.yorku.ca/the-who-am-i-self-assessment-game/>

The Who Am I? (¿Quién soy yo) , un juego de autoevaluación, fue desarrollado por el York University Career Center en 2007 para proporcionar un método interactivo y divertido de autoevaluación para los estudiantes que deseen explorar sus opciones profesionales.

El propósito del juego es que los jugadores adquieran conocimientos sobre sus deseos, intereses, habilidades y personalidad en relación con la toma de decisiones profesionales.

Estos conocimientos se registran en los perfiles profesionales que cada jugador desarrolla durante la participación en el juego “The Who Am I?” para ayudarles a comprender mejor quiénes son y qué quieren del mundo del trabajo.

The Who Am I? se juega en grupos de 4-5 personas por tablero e incluye un perfil profesional donde los participantes registran sus ideas. Los jugadores utilizan las ideas que obtienen mientras juegan, para crear una “declaración profesional” que les ayuda en la articulación de lo que son y lo que quieren para sí mismos en el mundo del trabajo.

Se puede utilizar como:

- Un complemento de los talleres, programas y/o servicios de desarrollo de carreras ya existentes.
- Una herramienta para preparar a las personas para procesos de orientación profesional individual.
- Una alternativa o complemento a herramientas convencionales de evaluación.
- Un medio para involucrar y/o capacitar a empleados de compañías para propósitos de desarrollo profesional.

El juego fue desarrollado inicialmente para estudiantes de FP o estudios superiores y ha sido renovado para uso adicional de la escuela secundaria y profesionales de capacitación y desarrollo de organizaciones del sector público y privado.

- Proporciona medios de autoevaluación en un ambiente divertido, interactivo y atractivo, que pretende aliviar las ansiedades relacionadas con el mundo profesional.
- Hace hincapié en el valor de la autoevaluación en el proceso de toma de decisiones profesionales.
- Proporciona a los jugadores apoyo e inspiración a través de la interacción grupal.
- Motiva a los jugadores a ser más conscientes de las influencias internas y externas que pueden influir en la toma de decisiones profesionales.
- Asegura a los jugadores que hay una gran variedad de itinerarios disponibles para ellos.
- Informa a los jugadores de que el factor más importante a considerar al tomar una decisión como profesional es quiénes son.

Población objetivo: consejeros profesionales experimentados.

Idioma: Español.

TRUITY

<https://www.truity.com/personality-test/1012/test-results/4220809>

Truity es una plataforma on-line donde es posible encontrar un conjunto de herramientas de evaluación que son, fundamentalmente, tests de personalidad y aptitudes, resaltando el Modelo Holland, el test Big Five o el Behavior Inventory (Inventario de comportamientos).

El sitio web está dividido en secciones según el tipo de prueba en la que se está interesado. Después de la compilación, el usuario recibe un informe descriptivo personal de sus características destacando las áreas en las que el este tiene una mejor oportunidad de éxito.

Población objetivo: jóvenes solicitantes de empleo y adultos que buscan un nuevo empleo.

Idioma: Inglés.

123 Test

<https://www.123test.com/career-test/index.php>

123 Test es una empresa privada dedicada a la creación y publicación de tests on-line. En el sitio web se pueden encontrar, tanto gratuitamente como previo pago, una serie de herramientas de evaluación: Tests profesionales (código Holland), tests de personalidad e inteligencia, dinámicas grupales de roles y pruebas de orientación vocacional y educativa.

El informe proporciona resultados psicométricos científicamente confiables, permitiendo la validación de competencias, rasgos de personalidad y habilidades.

Población objetivo: jóvenes solicitantes de empleo y adultos que buscan un nuevo empleo.

Idiomas: español, alemán, francés y holandés.

Herramientas de comunicación

World of Work

www.world-of-work.eu

La plataforma *World of Work* (mundo de trabajo) ha sido desarrollada por la editorial "Dr. Josef Raabe Slovensko, s.r.o." y financiada con el apoyo del Programa Europeo para la Educación, la Formación, la Juventud y el Deporte - Erasmus+.

El objetivo es reducir la brecha significativa entre lo que los estudiantes aprenden en clase y el mundo real. Se ha observado que parte del problema es el hecho de que los maestros tienen un acceso limitado al material para la orientación profesional después de la escuela y, que la mayoría de los planes de estudios están diseñados sólo para pasar exámenes y cumplir con los estándares educativos.

El proyecto combina los esfuerzos de siete organizaciones de tres países europeos (Eslovaquia, República Checa y Alemania) que se comprometieron en la creación de materiales metodológicos innovadores y en el desarrollo de una plataforma on-line.

El sitio web contiene también videos de información, plantillas de CV, información y técnicas de búsqueda de empleo.

El proyecto se centra en:

- Mejorar la calidad y la pertinencia de la oferta formativa y educativa mediante el desarrollo de un enfoque nuevo e innovador para enseñar temas relacionados con el mercado de trabajo.
- Fomentar la adquisición de competencias clave, incluidas las transversales, relacionadas con el ámbito educativo del "mercado de trabajo".
- Aumentar la importancia del mercado de trabajo en la oferta de formación y reforzar los vínculos entre la educación formal y no formal con el mundo del trabajo.

Población objetivo: jóvenes solicitantes de empleo, jóvenes sin trabajo ni formación.

Idiomas: eslovaco, checo, alemán e inglés.

LinkedIn

www.linkedin.com

LinkedIn es una red social gratuita (con servicios de pagos opcionales basados en honorarios), utilizada principalmente para el desarrollo de contactos profesionales. La red ha llegado a más de 200 países y 400 millones de usuarios en los últimos años.

Después del registro, el usuario puede crear un perfil personal incluyendo el nivel de educación, trabajos previos, habilidades sociales, etc.

Permite compartir e implementar artículos de información, promover actividades, así como crear una lista de contactos considerados seguros en el sector profesional. Estos contactos forman parte de la red social y el usuario puede aumentar el número de estas conexiones invitando a otros usuarios.

La red social da también la oportunidad de encontrar ofertas de trabajo y oportunidades de negocio con el apoyo de los contactos de la lista o de la red.

Los empleadores pueden publicar anuncios de empleo y buscar posibles candidatos entre los perfiles disponibles.

Población objetivo: la red social está abierta a todos, especialmente a los solicitantes de empleo y a los empleadores.

Idiomas: 24 idiomas disponibles.

Programa de Garantía Juvenil.

<http://www.garanziaigiovani.gov.it>

El Programa de Garantía Juvenil es el Plan Europeo de lucha contra el desempleo juvenil. Con este objetivo, se han concedido fondos a los Estados miembros que experimentan tasas de desempleo juvenil superiores al 25%, que se invertirán en políticas de orientación, educación, formación y empleo en apoyo de los jóvenes en riesgo de exclusión social.

Los jóvenes pueden solicitar el programa en la oficina de Garantía Juvenil más cercana (toda la información está disponible en la página web).

El usuario es guiado a través de un itinerario específico de orientación y desarrolla un perfil personal que se crea teniendo en cuenta la brecha entre su formación, el mundo del trabajo y su información personal con el fin de personalizar las acciones.

Para todos los jóvenes menores de 30 años se ofrecerá oferta de empleo, continuación de estudios, aprendizajes o prácticas profesionales, en un plazo de cuatro meses a partir del inicio del desempleo o de la salida del sistema de educación formal.

Población objetivos: jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años. Jóvenes extranjeros residentes legales (extra UE) o ciudadanos de la UE sin trabajo ni formación.

Idiomas: Todos los idiomas de la Asociación Europea.

Incorpora

<http://www.incorpora.hu/rolunk>

Incorpora es una plataforma diseñada para dar a las personas con discapacidad una oportunidad igualitaria de empleo.

La persona interesada puede acceder al sitio web y recibir la información necesaria para participar en el programa. Mientras que los empleadores pueden registrarse y convertirse en miembros de Incorpora.

Las etapas del proceso de inserción laboral son:

- Análisis de las necesidades de contratación.
- Definición de perfiles de trabajo según las necesidades de la empresa.
- Apoyo en proceso de difusión y selección.
- Apoyo durante el proceso de inserción.
- Supervisión.

Población objetivo: Jóvenes y adultos en situación de discapacidad o pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.

Idioma:

Eurodesk

<https://eurodesk.eu/>

Eurodesk es una asociación internacional sin ánimo de lucro creada como una organización para apoyar el programa Erasmus +.

El sitio web contiene información gratuita sobre:

- Oportunidades de movilidad dentro de la Comunidad Europea para el aprendizaje internacional de los jóvenes.
- Becas.
- Cursos de formación.
- Prácticas profesionales.
- Concursos internacionales.

La red de Eurodesk está integrada por 34 países y más de un millar de operadores.

Población objetivo: Jóvenes en proceso de orientación profesional.

Idioma: 24 idiomas diferentes.

Euro-guidance

<http://ec.europa.eu/ploteus>.

La red tiene el doble objetivo de:

- Promover la movilidad para la educación y la formación en toda Europa, apoyando a los orientadores y usuarios de la orientación profesional proporcionando información y ofertas sobre estudios, formación y oportunidades de empleo en toda Europa.
- Desarrollar una dimensión europea común de la orientación.

Centros ubicados en toda Europa, a través de redes, pueden influir y promover la recopilación, producción y circulación de oportunidades en educación; las oportunidades de

movilidad, los sistemas nacionales educativos, las cualificaciones y diplomas, y los sistemas de orientación.

La red se compone de unos 65 centros especializados ubicados en 34 países europeos. Existen Centros de Euroguidance en todos los Estados miembros de la UE/EEE y países de preadhesión, así como en Suiza.

Euroguidance también es responsable del portal Ploteus, que es el portal de oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo.

Población objetivo: Operadores de sistemas de FP

Idiomas: La mayoría de los documentos están disponibles en inglés, pero también hay documentos en todos los idiomas de la Asociación Europea

Servicio de Voluntariado Europeo.

<http://serviziovolontarioeuropeo.it/>

El Servicio Voluntario Europeo (SVE), financiado por la Comisión Europea dentro del programa Erasmus+, tiene como objetivo potenciar las capacidades y competencias de los jóvenes.

Proporciona una experiencia internacional de voluntariado a largo plazo en el extranjero, hasta 12 meses, en una organización sin ánimo de lucro.

Es una oportunidad para que los jóvenes desarrollen competencias transversales a través de actividades de aprendizaje no formal, desarrollándose en un entorno internacional que les permite convertirse en actores activos en sus sociedades.

Las actividades de voluntariado se llevan a cabo en diferentes campos dependiendo de las actividades de las organizaciones sin ánimo de lucro: asistencia a personas enfermas, discapacitadas y/o mayores, adolescentes o jóvenes, ecología y desarrollo sostenible, cultura y artes, música y teatro, etc.

En el sitio web también hay información sobre prácticas, trabajo en el extranjero y otras oportunidades de movilidad internacional (becas, concursos, campamentos de trabajo, etc).

Población objetivo: todos los jóvenes de 17 a 30 años.

Idiomas: Todos los idiomas de la Asociación Europea.

ESTUDIO SOBRE HERRAMIENTAS TIC PARA LA ORIENTACION PROFESIONAL

El objetivo de la investigación era proporcionar una visión general sobre las herramientas digitales para la orientación profesional, dirigidas especialmente a los jóvenes (en riesgo de exclusión social o no), e identificar cuál de ellas podría incluirse en el proyecto *Job Labyrinth*.

La mayoría de las herramientas y metodologías (buenas prácticas) utilizadas en la orientación e inserción laboral han sido monitoreadas. En particular, hemos tenido en cuenta todas las herramientas dirigidas a los jóvenes y las personas en riesgo de exclusión social, que podrían convertirse en herramientas operativas en el desarrollo de un perfil personal, pero también un apoyo para los orientadores que trabajan conjuntamente con los centros de FP.

La investigación se ha llevado a cabo en dos niveles: a través de una encuesta que ha involucrado a todos los socios del proyecto y su red; y a través de una investigación directa utilizando diversas fuentes, entre los que se incluyen documentos on-line.

Entre las fuentes consultadas hemos incluido el informe del proyecto europeo *Job Tribu* del que hemos tomado algunos instrumentos y la división realizada en diferentes categorías tipológicas. A continuación, hemos dividido los instrumentos identificados de acuerdo a las cuatro categorías propuestas: herramientas de auto-promoción, herramientas de compatibilidad profesional, centros de recursos on-line y herramientas de comunicación.

Con respecto a las conclusiones y propuestas del proyecto *Job Tribu*, hemos intentado profundizar en un área, que en nuestra opinión carecía de propuestas operativas, la de aplicaciones y recursos on-line.

A continuación se han incluido en la propuesta varios instrumentos de autoevaluación de habilidades, actitudes y competencias empresariales. De hecho, las herramientas para apoyar el análisis de habilidades empresariales no han sido consideradas antes, mientras que son realmente muy importantes para promover el auto emprendimiento juvenil y las nuevas empresas emergentes.

Se han utilizado diferentes criterios en la selección de herramientas para ser incluidas en el marco del juego *Job Labyrinth*. Entre estos criterios se encuentran, entre otros, la recurrencia de las respuestas a nuestra encuesta, su traducción a diferentes lenguas

haciéndolos accesibles en varios países, la "exportabilidad" de las buenas prácticas o la ya probada difusión en el contexto europeo.

Herramientas de autopromoción

Aunque el enfoque se centra en las herramientas TIC, hemos considerado útil considerar el Europass como un soporte para la elaboración de un CV propio en papel, un instrumento que todavía se considera válido hoy en día.

Se han seleccionado dos herramientas para la creación de un perfil de competencias individuales: IEportfoliobilco y Compass. El primero, es parte de las herramientas destacadas en el proyecto Job Tribu y se ha mencionado también en las respuestas de nuestra encuesta. La segunda ha sido seleccionada debido a la retroalimentación que recibimos a través de nuestra encuesta internacional.

Luego hemos seleccionado CV ONE, www.gocvone.com, una plataforma muy sencilla e intuitiva que permite la creación de video CV.

La selección de estas herramientas permite proporcionar soportes operativos para recopilar la información para el desarrollo de un proyecto profesional (Portafolio), y para codificarlas en un currículum tanto de forma escrita como en video.

Herramientas de compatibilidad profesional

En esta categoría se han analizado varias herramientas que proponen una base de datos de perfiles profesionales. Estas herramientas, que son útiles en el contexto de la orientación, ya que, permiten, en particular a los jóvenes, saber qué competencias son requeridas por las diferentes profesiones, a menudo presentan un elemento crítico. Con el tiempo la definición de los puestos de trabajo tienden a cambiar, o incluso, en algunos casos surgen nuevos oficios mientras que otros desaparecen.

Por lo tanto, es necesario que el creador o el gestor de la base de datos tenga las características organizativas y estructurales que le permitan invertir recursos en la observación constante del mercado de trabajo y en las actualizaciones de estas.

A través de las buenas prácticas de los socios del proyecto y de acuerdo a los resultados de nuestra encuesta, las experiencias más interesantes según nosotros son Emplea + y Sorprendo.

Centros de recursos on-line

En esta sección hemos incluido y evaluado varias herramientas de autoevaluación de las habilidades sociales que tienen como objetivo ayudar a la persona a comprender estas, ya que se consideran competencias clave para la empleabilidad.

Los elementos a tener en cuenta al seleccionar estas herramientas son diferentes. En primer lugar, el propietario de la herramienta tiene que proporcionar la validación del instrumento ofrecido pero esto no siempre ha sido claro. Por otro lado el enfoque pedagógico es igualmente importante porque, durante las trayectorias de orientación, la comprensión de los resultados de la autoevaluación, también apoyada por un orientador de FP, puede convertirse en un elemento motivador para el empoderamiento personal: la autoevaluación conciencia a la persona de sus fortalezas y debilidades que debe desarrollar y trabajar.

PerformanSe Echo, PerfofmanSe Oriente y WeRentrepreneur han sido incluidas en el marco del proyecto *Job Labyrinth* por su difusión internacional, siendo utilizadas por los socios por su posibilidad de proporcionar al beneficiario informes personales detallados y fáciles de usar.

Herramientas de comunicación

En esta área las fuentes de información son muchas y variadas. Además de las páginas web en las que es posible obtener información sobre Garantía Juvenil, EVS - Servicio Voluntario Europeo, Euro-orientación y Euro Desk, se ha considerado interesante incluir también LinkedIn. Este instrumento, o servicio, se ha extendido por todo el mundo y merece estar involucrado entre las herramientas disponibles.

EL ENFOQUE PEDAGÓGICO ADVP

El enfoque pedagógico ADVP (Activación y Desarrollo Vocacional y Profesional) tiene el propósito de permitir a los beneficiarios de las actividades de orientación comprender y adquirir la capacidad de decisión a través de un camino racional dirigido a:

- Considerar el objetivo de la elección como un problema a resolver.
- Evaluar las alternativas.
- Tomar datos informativos sobre cada uno de ellas.
- Considerar todas las consecuencias de las distintas decisiones posibles.
- Evaluar la conveniencia moral de cada alternativa.
- Tomar la decisión provisionalmente.
- Comprobar la validez de la elección realizada en función de los objetivos formulados.

El modelo ADVP ha sido desarrollado por un equipo de investigadores formado por Pelletier, Noiseux y Bujold, de la Universidad de Laval en Quebec (Canadá) y se extendió por toda Europa alrededor de los años 70. "Partiendo de la suposición de que la elección profesional se logra a través de diversas etapas de desarrollo que tienen diferentes tareas vocacionales. El individuo tiene que enfrentar y superar con éxito las diferentes etapas para completar su proceso de desarrollo”.

Lewin y su idea de investigación-acción destacan la importancia de entender el camino de guía como una secuencia de eventos, incluyendo una reflexión crítica sobre el progreso y los errores individuales para la autoevaluación personal.

Las elecciones profesionales se llevan a cabo a lo largo de un proceso de desarrollo marcado por etapas y tareas que el beneficiario tiene que realizar para hacer elecciones satisfactorias, a través de una secuencia de acciones orientadas a la orientación profesional.

El modelo ADVP se basa en la teoría de toma de decisiones de Tiedeman y O'Hara, en el modelo de desarrollo vocacional de D. Super y en el modelo de Guilford que vincula procesos de desarrollo y procesos cognitivos.

Los principios base de ADVP se pueden resumir como sigue:

- El principio experiencial, que consiste en adquirir experiencia, desarrollar habilidades (saber hacer) e inclinaciones personales (saber ser). En esta situación, a través de la observación de los momentos más importantes de su propia existencia, es posible

adquirir conciencia de las experiencias fuertes concernientes a la totalidad de la persona. Existe la transición del abstracto al concreto.

- El principio heurístico (reelaboración de la experiencia), consiste en resolver el problema gracias a la implicación del sujeto en la investigación.

El proceso de decisión de carrera profesional está localizado por Tiedeman y O'Hara en el contexto del desarrollo de la personalidad, donde las dos fases de "anticipación y realización" definen el criterio de elección.

La fase de anticipación se divide en:

- Exploración, donde se pueden considerar caminos diferentes.
- Cristalización, en la que la persona define sus valores y enumera las soluciones que pueden o no ser consideradas.
- Elección, que es la etapa de la decisión.
- Aclaración, cuando la persona disipa cualquier duda sobre lo correcto o no de su elección profesional.

La fase de implementación se divide en:

- Etapa de inducción, en la que la persona involucrada en estudios o en un nuevo empleo aprende a identificarse con el nuevo entorno.
- Etapa de reforma, en la que la persona, aunque afectada por el nuevo entorno, trata de influir en él de acuerdo con sus objetivos.
- Etapa de integración, en la que la persona se estabiliza.

El individuo organiza su desarrollo profesional a partir de la imagen que uno tiene de sí mismo en las diferentes fases de desarrollo. Esto le permite adquirir la madurez profesional necesaria para formular una síntesis de las diversas experiencias que le llevan a traducir la autoimagen en términos profesionales.

La originalidad del método ADVP consiste en identificar las habilidades que hay detrás de las tareas que hacen posible la implementación del proyecto y en proponer maneras prácticas de activarlas.

Al activar las capacidades mentales del pensamiento creativo, categórico, evaluativo e implícito, se promueve el desarrollo del proceso evolutivo de descubrimiento, clasificación, evaluación y experimentación que conduce a la elección.

Las tareas que el sujeto está llamado a realizar permitirán la maduración y el desarrollo de la persona.

De esta manera, la exploración es una conciencia y una investigación sobre el yo y sobre las oportunidades que ofrece el contexto. Representa una apertura de información y experiencias en relación a uno mismo y a su futuro.

La fase de cristalización permite organizar la información recolectada durante la fase anterior en grandes categorías y conceptos, para definir el campo de investigación e identificar los sectores generales y las posibles soluciones.

El momento de especificación representa la conclusión de las fases anteriores. Es un tiempo de investigación y de búsqueda de soluciones, de proyectos que parten de una exploración más amplia y una rica conceptualización. Significa aceptar perder, arriesgar, comprometer, relacionar probabilidades y deseos considerando la multiplicidad de factores.

Dentro de este enfoque pedagógico, los juegos educativos y las pruebas son herramientas operativas que pueden utilizarse en contextos de orientación o asesoramiento y ayudar a reconocer y promover motivaciones, intereses y habilidades personales para identificar fortalezas y debilidades que se tienen y desarrollarlas para facilitar las habilidades para la toma de decisiones.

Los ejercicios y los juegos educativos consisten en situaciones simuladas que permiten, asumiendo papeles específicos, entrar en nuevas realidades, aumentar el conocimiento de aspectos económicos y desarrollar habilidades en términos de efectividad comunicativa, negociación y autonomía; y búsqueda de la información necesaria para satisfacer las necesidades reconocidas a través del compromiso del sujeto.

Bibliografia:

- R. Bujol, <http://www.trouver-creer.org/>
- G. Cappuccio, *Il metodo di attivazione dello sviluppo professionale e personale (ADVP)*, in ZANNIELLO G., *Didattica Orientativa*, Tecnodid, 2003
- C. Castelli, *L'orientamento in età evolutiva*, Franco Angeli, 2004
- Guilford, J.P. (1950) *Creativity*, *American Psychologist*, Volume 5, Issue 9
- La Marca, *Saggezza e adolescenti*, Armando editore, 2009
- M.L. Pombeni, *Orientamento scolastico e professionale. Un approccio socio-psicologico*, il Mulino, Bologna, 1990
- D. Tiedeman, *Studies in career development*, 1963
- D. Tiedeman, R. O'Hara, *Career development choice and adjustment*, College Board, 1963

METODOLOGÍA DE LA GAMIFICACIÓN

¿Por qué un juego digital?

Marc Prensky explica que el surgimiento del aprendizaje basado en juegos digitales surgió en las "últimas décadas del siglo XX", cuando hubo un auge tecnológico mundial. Las generaciones recientes han vivido toda su vida con acceso a la tecnología, utilizando diferentes aplicaciones, por lo que las herramientas y aplicaciones digitales son parte de su vida cotidiana. Debido a este acceso a la tecnología, Prensky argumenta que los estudiantes de hoy "piensan y procesan la información de forma fundamentalmente diferente a sus predecesores". Los profesores, o lo que Prensky llama "inmigrantes digitales" ahora tienen que adaptarse al lenguaje y estilos de aprendizaje de los "nativos digitales", un término que utiliza para describir a la generación joven que siempre ha estado rodeada de tecnología.

Las instituciones y organizaciones educativas deben adaptar su instrucción para satisfacer las necesidades de los "millennials", una forma puede ser implementar juegos informáticos o digitales como herramientas de aprendizaje para llegar a ellos y capacitarlos. Estos juegos se pueden utilizar en varias áreas temáticas y en una gran variedad de formas. Además de los institutos, las empresas, también están utilizando la tecnología del juego para enseñar y motivar a sus trabajadores, además de para reclutar personal. Aprendizaje basado en juegos es una nueva era de aprendizaje no sólo para los "millennials", sino también para todas las instituciones y empresas que trabajan para las generaciones jóvenes.

De acuerdo con Patricia Deubel, el aprendizaje basado en juegos digitales tiene el potencial de involucrar y motivar a los jóvenes, al tiempo que promueve la memoria a largo plazo y proporciona experiencia práctica. Los jóvenes pueden participar eficazmente mediante el uso del aprendizaje basado en juegos. Estos facilitan el desarrollo cognitivo, la planificación y la resolución de problemas, además de ser grandes instrumentos para llegar a los jóvenes y motivarlos a aprender.

Los juegos digitales proporcionan una gran herramienta para conducir la investigación educativa. Estos tienen "gran diversidad", lo que permite atraer a jóvenes de diversas clases sociales y bagajes personales, convirtiéndose, de este modo, en una herramienta potencial para llegar a jóvenes que no tienen trabajo ni ninguna formación certificada u otros jóvenes en otras circunstancias. Los juegos también ayudan a estos a establecer y trabajar hacia el logro de metas, proporcionando una retroalimentación útil para ellos y manteniendo

registros con un propósito de medición del avance que les motive. La naturaleza interactiva de los videojuegos estimula el aprendizaje y anima a los participantes a desafiar nuevos temas o campos de conocimientos, así como, pueden ayudar a los jóvenes a desarrollar habilidades informáticas que puedan necesitar en una sociedad que continúa desarrollándose tecnológicamente. Estos pueden guiar a los jóvenes a descubrirse a ellos mismos y las posibles medidas de apoyo que pueden encontrar alrededor de ellos, tales como oficinas de trabajo. La parte más importante es que los juegos pueden ser la forma más eficaz de llegar a los jóvenes sin trabajo ni estudios y en riesgo de exclusión social.

Propósito del juego.

Apoyar a los jóvenes desempleados y sin formación en el desarrollo de sus competencias para encontrar un trabajo, así como informarles sobre las instituciones que orientan a los jóvenes para la empleabilidad, como por ejemplo, las oficinas de empleo.

Objetivos de aprendizaje del juego.

- Analizar la situación de los jóvenes para las bases de datos de las oficinas de empleo.
- Informar a los jóvenes sobre Oficinas de Empleo y otras medidas de apoyo.
- Apoyar su capacidad de creación y desarrollo de habilidades/capacidades transversales.
- Motivar a los jóvenes a desarrollarse y descubrir las oportunidades europeas a su alrededor.
- Desarrollar competencias basadas en el pensamiento estratégico, la consecución de metas y la planificación.

La pedagogía del juego.

La parte más importante del juego es el marco motivacional, los jóvenes que se encuentran sin trabajo ni formación son un grupo difícil de alcanzar y formar. Su motivación para ir a la oficina de empleo y participar en las formaciones es muy baja. El juego les proporcionará información y entrenamiento en un ambiente no educativo en el que no sienten estrés o miedo de jugar, a la vez que pueden acceder a él en el momento que quieran, dotándoles de este modo, de libertad de espacio y tiempo.

El juego también les proporcionará oportunidades de aprendizaje autodirigido acorde con la vida real, dando información de las oficinas de trabajo cercanas que participan aportando formación en la etapa del juego que ellos necesiten. Las diferentes oportunidades a través del juego también capacitarán a los usuarios para descubrir sus potenciales en la vida real, ya que el juego tiene conexión con esta.

El empoderamiento es un elemento importante de la pedagogía del juego, no hay autoridad ni maestro, si no que, los jóvenes son los directores de sus propias decisiones y aprenden de sus propias experiencias. Son los que deciden pedir ayuda o no a los orientadores laborales, siendo a través del juego como empiezan a entender la relevancia de estos.

Los usuarios eligen un avatar para involucrarse más en el juego. El avatar se mueve alrededor del laberinto como un verdadero joven se mueve alrededor de la vida. El juego tiene un montón de elementos que simboliza la vida de un joven, incluso los usuarios del juego tienen el mando de este. Como en su vida, necesitan apoyo y sugerencias para dirigir su camino hacia el lado correcto en el laberinto que es la vida real, donde necesitan apoyo para entrenar, desarrollar sus competencias y encontrar un trabajo.

El juego tiene elementos de aprendizaje implícitos ya que muchos de los elementos educativos serán proporcionados por el aprendizaje basado en juegos y la propia mecánica del juego. A pesar de que el este se basa en lo que casi todos, en ganar e ir subiendo de nivel, al final del juego el usuario valorará el crecimiento personal más que los otros mecánicos. Esto no quiere decir que los mecanismos propios del juego no sean indispensables para motivar y comprometer a los jóvenes en las diferentes etapas. La historia que va ocurriendo a lo largo del juego y sus niveles irán avanzando en base a las necesidades de aprendizaje del joven.