



GUÍA PARA LOS ENCUENTROS DE EVALUACIÓN Y CAPITALIZACIÓN

CON LOS PARTICIPANTES TRAS SU MOVILIDAD



Introducción



Esta guía ha sido creada dentro del marco de proyecto Erasmus + “PC IMPRESS” (Promoción y capitalización de proyectos de movilidad internacional para fortalecer el sistema de empleabilidad y sociabilidad).

El objetivo del proyecto PC IMPRESS es promover y capitalizar conocimientos formales y no formales así como las habilidades sociales y competencias de los jóvenes que han vivido una experiencia de movilidad para reforzar las posibilidades de empleo.

“La guía para los encuentros de evaluación y capitalización de los participantes tras su movilidad”

es uno de los seis trabajos intelectuales desarrollados, testados y finalizados por la asociación formada por : ADICE (Francia), CESIE (Italia), STEP(España), VCC(Polonia) .

Esta guía pretende ser una herramienta innovadora para todo aquel que trabaje con programas de movilidad y permite a los jóvenes que gozan de menos oportunidades tomar parte en una experiencia de movilidad en el extranjero.

Contiene directrices para los directores de proyecto en la fase de evaluación final, cuando los jóvenes han vuelto de su experiencia de movilidad.

Dichas directrices ayudarán a los directores de proyecto a:

- Estimular a los jóvenes para que reflexionen sobre su trayectoria de aprendizaje;
- Evaluar la experiencia de movilidad en sí;
- Transformar la entrevista de evaluación en una de capitalización;
- Estimular a los jóvenes a identificar los pasos a seguir en el futuro.
- Estimular a los jóvenes a descubrir y valorar sus habilidades e identificar habilidades requeridas por el mercado de trabajo

Sumario

De la evaluación a la capitalización

1

Post-movilidad: cómo valorizar una experiencia de movilidad

página 7

2

Herramientas Evaluación

página 11

CUESTIONARIO

- Evaluación final para grupos 12
- Evaluación final individual 13
- Cuestionario en línea 14

ENTREVISTA

- Evaluación individual 15
- Intercambio de experiencias en grupo 17

ENTREVISTA COLECTIVA

- Cómo quiero que sea 18
- Línea vital de la movilidad 19
- Paparazzi 21

3

Herramientas Capitalización

página 23

EVALUACIÓN Y MEJORA DE LAS COMPETENCIAS

- Metaplan 24
- Tela de Araña - lanzamiento del ovillo 26
- Trayectoria sensorial 27
- Escenificación de competencias 28
- Pensamiento creativo 30
- Soy bueno en 32

PREPARACIÓN PARA LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO

- Simulación de la entrevista de trabajo 33
- Encuentro individual para preparar una entrevista de trabajo 34
- Test de orientación vocacional Holland 36
- Cuestionario de Belbin «inventario de autopercepción» 37
- Cartera de competencias PC IMPRESS 38

4

Encuentros post-movilidad

página 41

5

Cómo dirigir un encuentro

página 45

6

Anexos

página 49

- Glosario de competencias 50
- Referencias 54
- Socios del proyecto PC Impress 55



1

Post-movilidad
**cómo valorizar una
experiencia de movilidad**



Post-movilidad: cómo valorizar una experiencia de movilidad

El propósito de este capítulo es permitir al lector (cualquier persona que trabaje con jóvenes) comprender su papel y conocer las competencias esenciales necesarias para ayudar a los jóvenes a transformar una experiencia de movilidad en una fase de reconocimiento de sus competencias.

Un proyecto de movilidad normalmente está compuesto por tres fases bien diferenciadas: pre-movilidad, movilidad y post-movilidad. A pesar de que las dos primeras fases son consideradas como las más importantes, la post-movilidad es una fase clave de la movilidad en su conjunto. De hecho, esta fase puede durar de unas semanas a unos meses y en ella el participante debe evaluar en la medida de lo posible la experiencia de aprendizaje vivida.

En función del tipo de experiencia, en ocasiones no es fácil reflejar los resultados adquiridos gracias a la movilidad y ser consciente de los mismos.

Por tanto, el papel de la persona a cargo de los jóvenes es crucial para animar a éstos a reflexionar sobre las competencias adquiridas resaltando las ocasiones específicas en las que han adquirido el conocimiento y tomando conciencia de las situaciones futuras (personales y profesionales) en las que le serán útiles dichas competencias.

La fase de post-movilidad puede dividirse en dos actividades principales: evaluación y capitalización.

- **Evaluación:** cualquier actividad destinada a evaluar la experiencia de movilidad y estimular la reflexión sobre la trayectoria de aprendizaje.
- **Capitalización:** cualquier actividad dirigida a estimular al participante a identificar los pasos a dar en el futuro y valorizar las competencias exigidas en el mercado laboral.

El buen camino a seguir pasaría por establecer una actividad de evaluación en primer lugar y después otra de capitalización. A veces no es fácil discriminar una de las dos actividades de post-movilidad porque las dos están estrechamente vinculadas.

Grupo de destino

Esta guía está pensada para cualquier persona que trabaje en programas de movilidad. Puede ser una persona que trabaje con jóvenes, un director de proyecto, un educador o un tutor implicado en la fase final de una experiencia de movilidad, particularmente en el momento de la vuelta a casa del participante. Esta fase es crucial para profundizar en la trayectoria del aprendizaje y anima a los jóvenes a reconocer las competencias adquiridas y los planes y oportunidades que puedan presentarse en el futuro. Esta guía está dirigida a directores de proyecto- tanto de las organizaciones de acogida como de las de envío. Por supuesto, si la persona a cargo de los jóvenes se compromete a organizar una evaluación final con los participantes, tendrá que poner en marcha las herramientas y los encuentros

propuestos antes de la partida del participante (al país de acogida). Si la persona a cargo de los jóvenes pertenece a la organización de envío, dichas herramientas se utilizarán cuando los participantes hayan vuelto de su experiencia de movilidad.

Cómo usar la guía

La guía contiene herramientas, encuentros, consejos y sugerencias que deben seguirse una vez que haya finalizado la movilidad.

Tomando como punto de partida la experiencia anterior de las organizaciones que forman parte del proyecto "PC IMPRESS", la asociación decidió establecer un flujo pedagógico con el propósito de evaluar, en primer lugar, la experiencia de movilidad y centrarse después en las competencias adquiridas durante la misma que se pondrían en práctica tanto en el mercado laboral como en la vida diaria.

En las páginas siguientes, los directores de proyecto encontrarán una colección de herramientas (algunas ya existentes y otras nuevas) que se adaptan al fin específico de cada encuentro con algunos ejemplos, tanto individuales como colectivos.

La guía puede ser una guía práctica pero por supuesto, nunca puede reemplazar la labor de la persona que gestiona el proyecto de movilidad. Lo descrito en los siguientes capítulos debe ser adaptado al perfil de los jóvenes, al proyecto de movilidad y a las organizaciones tanto de acogida como de envío.

En las páginas siguientes encontrarás varias herramientas que podrán ser utilizadas por los directores de proyecto cuando se reúnan con los jóvenes a la vuelta de su experiencia de movilidad. Dependiendo del propósito del encuentro, las herramientas podrán dividirse en: herramientas de evaluación (para evaluar la experiencia de movilidad) y de capitalización (para conocer y valorizar las competencias de los participantes a fin de que tengan más oportunidades durante una entrevista de trabajo).

Además, cada herramienta ha sido clasificada en diferentes tipos, en función de sus características específicas:

- **Herramientas de evaluación:**

- Cuestionario.
- Entrevista individual
- Entrevista colectiva.

- **Herramientas de capitalización:**

- Evaluación y mejora de las competencias.
- Preparación para afrontar una entrevista de trabajo.

Por supuesto, cada herramienta tiene que ser adaptada según el tiempo disponible, el número de personas implicadas, las distintas necesidades y las características de la experiencia de movilidad que tiene que ser evaluadas y capitalizadas.

La guía contiene algunas herramientas existentes protegidas por derechos de autor; el objetivo único de esta guía es clasificar dichas herramientas existentes y no promover su uso, que sólo puede lograrse pidiendo permiso explícito al propietario de la herramienta. La asociación PC IMPRESS no asume ninguna responsabilidad con respecto a un posible abuso de la utilización de las mencionadas herramientas.



2



Herramientas Evaluación



Evaluación final para grupos



Descripción

- Esta herramienta es un cuestionario utilizado por los participantes en su último día de prácticas. Es una evaluación que concierne a todos los aspectos de la movilidad. Tras rellenar el cuestionario, cada participante explicará al resto del grupo su propia experiencia teniendo como referencia el cuestionario y centrándose en los diferentes aspectos de su movilidad.

El cuestionario ayuda a valorar el cumplimiento de las expectativas por parte del participante y cómo puede hacer uso de las competencias adquiridas en su futuro profesional y en su vida personal.

Objetivos

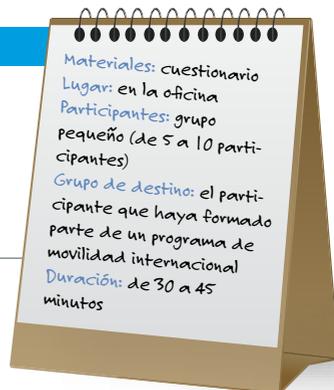
- Esta herramienta permitirá a los participantes reflexionar acerca de las nuevas competencias adquiridas, la mejora de los conocimientos lingüísticos y las prácticas profesionales, familiarizándose con el contexto laboral europeo y también a pensar sobre las competencias transversales como la flexibilidad y la capacidad de adaptarse a un escenario de trabajo transnacional.

Descripción del plan de ejecución

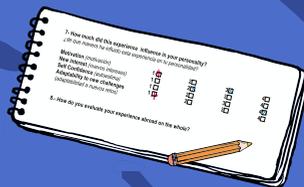
- Reunión con el grupo de trabajo en la oficina, en el último día de movilidad.
- Completar el cuestionario.
- Una vez cumplimentado el cuestionario, se iniciará una charla con todos los participantes. No es una charla abierta. El director del proyecto moderará la charla y realizará preguntas como:
 - ¿Quién eras antes de tu experiencia (país, movilidad)?
 - ¿De dónde nació la idea de viajar al extranjero?
 - ¿Cuáles eran tus motivaciones?
 - ¿Cuáles eran tus expectativas?
 - ¿Qué conocimientos, habilidades y competencias has adquirido?
 - ¿Qué ha sido lo más difícil?
 - ¿Cuál ha sido tu estrategia de adaptación (recursos)?
 - Este cambio en tu vida, ¿ha supuesto un cambio en tu forma de ver las cosas en el trabajo? ¿Y en tu vida diaria?
 - ¿Qué te gustaría mejorar? ¿En qué aspectos de tu vida?

Sugerencias

- Hacer una breve presentación de la herramienta una vez que se encuentren reunidos.
- Tienen que reflexionar acerca de su propia experiencia (con el cuestionario) y compartir la experiencia con el resto del grupo, centrándose en la forma de adaptación a un país nuevo y en las competencias adquiridas.



Evaluación final individual



Descripción

- Esta herramienta consiste en un cuestionario que abarca todos los aspectos de la movilidad junto a una entrevista con el director del proyecto. Una vez finalizado el cuestionario, el participante explicará al director del proyecto su experiencia. El cuestionario ayuda a valorar si se han cumplido las expectativas del participante y cómo éste puede hacer uso de las competencias adquiridas en su futuro profesional y en su vida personal. La entrevista permitirá al director del proyecto conocer de primera mano y en profundidad el resultado de la experiencia de movilidad.

Objetivos

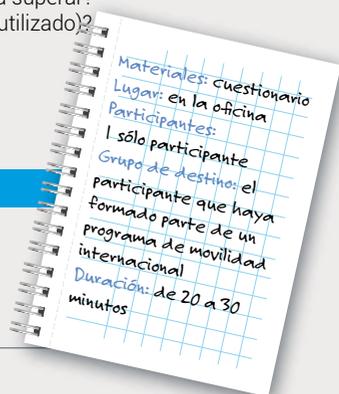
- Esta herramienta permite al participante reflexionar acerca de su capacidad de adaptación a un nuevo país, de las competencias adquiridas, de su mejora en sus habilidades lingüísticas y de realización de unas prácticas profesionales en una empresa europea fuera de su país.

Descripción del plan de ejecución

- Encuentro con el participante en la oficina el último día de la movilidad.
- Cumplimentación del cuestionario.
- Entrevista con el participante dirigida por el director del proyecto que hará preguntas como:
 - ¿Cómo te veías a ti mismo antes de la experiencia de movilidad?
 - ¿Cuáles eran tus motivaciones?
 - ¿Cuáles eran tus expectativas?
 - ¿Cómo fueron los primeros días y semanas?
 - ¿Qué habilidades informáticas has adquirido?
 - ¿Qué habilidades y competencias de organización has adquirido?
 - ¿Qué habilidades y competencias sociales has adquirido?
 - ¿Qué conocimientos y habilidades has adquirido?
 - ¿Qué ha sido lo más difícil y por qué?
 - ¿Qué te ha resultado lo más fácil y por qué?
 - ¿Ha habido alguna diferencia cultural que haya sido un reto a superar?
 - ¿Cuál ha sido tu estrategia de adaptación (qué recursos has utilizado)?
 - ¿Cuáles de tus cualidades te han ayudado?
 - ¿Qué lección has aprendido?
 - ¿En qué has cambiado?
 - ¿Cómo te sientes con la vuelta a casa?
 - ¿Cómo ves tu futuro personal y profesional?

Sugerencias

- El participante debe reflexionar acerca de su propia experiencia (con ayuda del cuestionario) y charlar con el director del proyecto en un ambiente relajado acerca de su experiencia de movilidad.



Cuestionario en línea



Descripción

- Antes de acudir a la entrevista de evaluación, se pedirá a los participantes que rellenen un cuestionario en línea cuyo propósito es:
 - Evaluar la experiencia global del participante.
 - Comprobar que se han alcanzado los objetivos.
- La ventaja del cuestionario en línea es que los participantes pueden rellenarlo antes de la entrevista - lo que supone un ahorro de tiempo. Permite que el proceso sea más dinámico y gozar de más tiempo que compartir directamente con el participante y organizar un encuentro de evaluación de grupo.

Objetivos

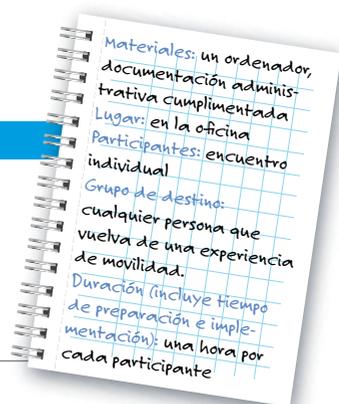
- Tener una visión general del éxito de la experiencia de movilidad.
- Valorar si se han alcanzado los objetivos de los participantes.
- Evaluar en su totalidad la experiencia de movilidad: en el ámbito profesional y en el ámbito social.
- Identificar posibles problemas con el compañero y/ o el director del proyecto.
- Pedir un testimonio escrito del que pueda hacer uso tu organización para promover las oportunidades de movilidad y asegurarse la participación de potenciales participantes en el futuro.

Descripción del plan de ejecución

- Antes de regresar de la movilidad, los participantes reciben un último mensaje de correo electrónico informándoles de la fecha de la entrevista de evaluación y pidiéndoles que preparen toda la documentación que les será necesaria a la vuelta.
- Se les pide también que rellenen el cuestionario en línea que podrá ser alojado en "Google forms" u otra plataforma especializada.
- El cuestionario puede dividirse en las partes siguientes:
 - Satisfacción respecto del seguimiento del proyecto proporcionado por la organización de envío.
 - Competencias profesionales utilizadas y desarrolladas durante el proyecto.
 - Competencias lingüísticas.
 - Vida social e integración.
 - Objetivos alcanzados.
 - Diferencia en la autonomía y competencias antes y después de la experiencia de movilidad.
 - Proyectos de futuro (trabajo, formación, educación, etc.)

Sugerencias

- Si se identifican problemas específicos, el director del proyecto puede pedir al participante una evaluación individual para solventar la situación y hablar sobre sus problemas personalmente.
- El cuestionario puede ser útil para ayudar a los participantes a actualizar su CV y carta de presentación incluyendo las competencias adquiridas recientemente.





Evaluación individual

Descripción

- Fase de evaluación individual si forma parte de una dinámica de comentarios y valorización de la fase de realización, teniendo en cuenta las cuestiones y los objetivos definidos en las fases anteriores. Esta fase formaliza lo aprendido durante el proyecto. Es un paso crucial en el proyecto, ya que le otorga todo su significado; ayuda a los beneficiarios a verbalizar su experiencia y además define lo que está por llegar. El beneficiario se compromete a realizar el esfuerzo de resumir en varias ocasiones.

Objetivos

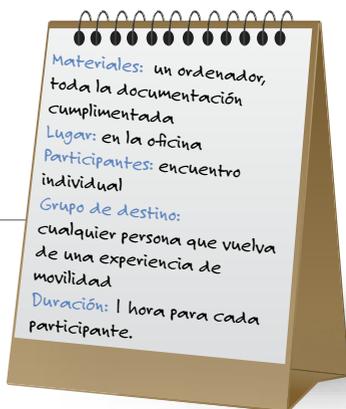
- Permitir a los jóvenes reflexionar sobre las competencias adquiridas durante la movilidad.
- Descubrir nuevas competencias sobre las que no había pensado.
- Desarrollar un proyecto profesional coherente con su experiencia de movilidad.
- Recopilar la documentación necesaria para el cierre del proyecto de movilidad.

Descripción del plan de ejecución

- Al participante se le pide por adelantado que lleve algunos documentos a la entrevista de evaluación:
 - Informe del participante del proyecto de movilidad profesional.
 - Certificación del programa cumplimentada con su director de proyecto.
 - Certificado de asistencia.
 - Cuestionario de evaluación disponible en línea (por ejemplo: Formularios de Google).
 - Formulario testimonial y fotos.
- Cuando el participante llega, la primera parte del encuentro consiste en reunir toda la documentación mencionada y cerrar el proyecto.
- La segunda parte es más pedagógica; está destinada a analizar todo el proyecto del participante, incluyendo:
 - La estructura de acogida.
 - Las actividades.
 - El alojamiento.
 - La adaptación al país y a las actividades propuestas por la estructura de acogida.
 - Las competencias adquiridas.
 - El proyecto profesional del participante.
- El fin es también comparar los objetivos antes de la salida: ¿se han alcanzado? El director del proyecto puede utilizar los documentos cumplimentados antes de la partida en los que el participante manifestó sus propios objetivos.
- Para la evaluación de las competencias, el director del proyecto puede utilizar la Cartera de Competencias y pedir al participante que facilite ejemplos concretos de las habilidades que ha adquirido y cómo las ha adquirido.
- La tercera y última parte del encuentro tiene por objeto analizar el proyecto profesional del participante: ¿qué quiere y qué no quiere hacer? El director del proyecto debe proporcionar las primeras pistas y orientaciones y contactos concretos a nivel local como centros de formación, organizaciones de empresarios y/o agencias de empleo.
- Al participante se le puede pedir también que traiga el CV actualizado para evaluar si ha sido capaz de valorizar y destacar su experiencia en el extranjero.

Sugerencias

- No olvides pedir al participante que venga con el máximo número posible de documentos cumplimentados; Sería bueno que pudiera llegar a tu estructura con un testimonio ya preparado que puedas utilizar para anunciar proyectos de movilidad internacional en tu página web.
- El último mensaje de correo electrónico antes de la vuelta es, por lo tanto, muy importante.



Intercambio de experiencias en grupo



Descripción

- El objetivo de la reunión para la evaluación colectiva es reunir a todos los participantes de un proyecto de movilidad al mismo tiempo aproximadamente. El objetivo es hacerles presentar su experiencia ante otras personas para que aprendan a presentarla y hablar de ella. De esa manera aprenden mucho - por ejemplo pueden decir «esta ha sido una forma muy interesante de presentar su movilidad, yo debería hacerlo igual». Se pueden incluir juegos colectivos para ayudarles a evaluar sus competencias.

Objetivos

- Compartir la experiencia con otros participantes.
- Compensar las experiencias malas del proyecto de movilidad con las buenas y ver las cosas con perspectiva.
- Aprender a valorizar las competencias adquiridas y la experiencia general en el extranjero.
- Obtener comentarios e ideas sobre oportunidades profesionales futuras.

Descripción del plan de ejecución

- Antes del encuentro, se pide a los participantes que vengan con una presentación de su proyecto de movilidad; en el formato que prefieran (PowerPoint, fotos, exposición oral).
- Durante el encuentro colectivo, presentan por turnos sus proyectos:
 - ¿Cuáles son sus actividades principales?
 - ¿Se han integrado bien en la estructura? ¿Se han hecho amigos de otros voluntarios?
 - ¿Cómo ha sido el contacto con la población local?
 - ¿Han viajado?
 - ¿Qué competencias han adquirido?
 - ¿De qué se sienten más orgullosos?
 - ¿Se han encontrado con problemas?, ¿cómo los han resuelto?
- Los demás participantes escuchan y hacen preguntas y pueden hacer comparaciones con su propia experiencia.

Sugerencias

- Las presentaciones pueden ser utilizadas por las organizaciones como testimonios en su página web:
 - Para difundir sus actividades.
 - Para promover las oportunidades de movilidad.



Cómo quiero que sea



Descripción

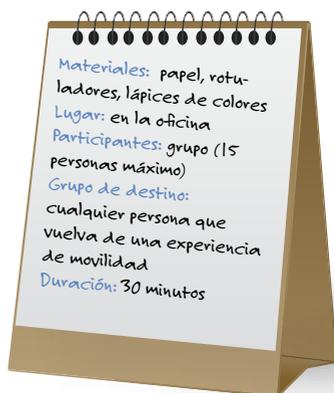
- Esta herramienta se utiliza para realizar una comparación de la vida del participante antes y después de la movilidad, a fin de sacar el máximo rendimiento de los conocimientos adquiridos durante la movilidad.

Objetivos

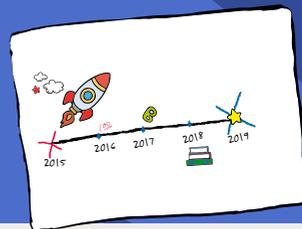
- Hacer una comparación de la calidad de vida del participante antes y después de la movilidad.
- Evocar una sensación de logro en las personas que han completado los proyectos de movilidad.

Descripción del plan de ejecución

- El participante dibuja dos imágenes. La primera se titula: «Cómo era mi vida antes de la movilidad». La segunda se titula: «Cómo quiero que sea después de la movilidad». Entonces debate sobre las dos imágenes.
- La persona a cargo del joven puede hacerle las siguientes preguntas sobre el proceso:
 - ¿Cómo te sentiste durante la actividad del dibujo?
 - ¿Cómo vas a llegar de como era tu vida antes a como quieres que sea?
 - ¿Qué tienes que hacer de forma diferente a fin de llegar a como quieres que sea?
 - ¿Cómo podría ayudarte la consultoría a llegar donde quieres ir?
 - ¿Cómo te sentirás cuando llegues a donde quieres ir?
- Se puede utilizar la ilustración de una persona en las sesiones de asesoramiento como herramienta para la evaluación y la expresión creativa. Este ejercicio con el dibujo permite al participante examinar los temas existentes y definir los objetivos de orientación para futuras intervenciones.



Línea vital de la movilidad



Descripción

- Esta herramienta se utiliza para enumerar y organizar actividades y competencias adquiridas durante la movilidad por el participante. Facilita la comprensión de las habilidades y otorga al participante una sensación de logro.

Objetivos

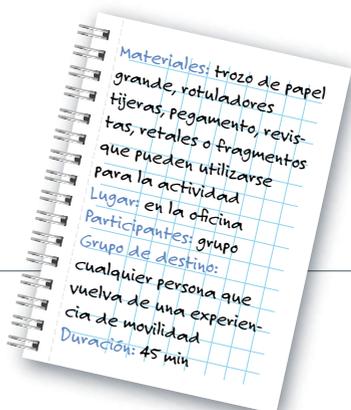
- Obtener más información sobre la movilidad del participante desde su perspectiva.
- Aumentar la capacidad del participante para que ordene el concepto de sí mismo.
- Desarrollar la capacidad del participante para que pueda expresar los sentimientos que le despiertan su propia vida y los eventos y personas importantes.
- Desarrollar en el participante la conciencia de que puede crear su propio futuro.

Descripción del plan de ejecución

1. **Descripción:** La persona a cargo del joven invita al participante a tomar parte en una actividad sobre su movilidad. La actividad consiste en esbozar la vida del pupilo en un pedazo de papel. El primer paso es darle un gran trozo de papel y pedirle que dibuje una línea horizontal en el centro del papel. En un extremo de la línea, el trabajador social anota la fecha de inicio de movilidad del participante. En el otro extremo, coloca la fecha a 4 años vista a partir del momento actual.
 - Así, si la movilidad duró un año la línea será de seis años. La persona a cargo del joven divide la línea en 2 segmentos (la movilidad es $\frac{3}{4}$ de la línea y los próximos 4 años $\frac{1}{4}$ de la línea). El periodo de movilidad debe ser posteriormente dividido en 4 partes (si la movilidad es de 2 años, cada parte representa 6 meses). El período de 4 años debe ser dividido en 4 partes, cada parte reservada para un año.
 - Después, el participante ilustra los eventos importantes de su vida en la línea vital escribiendo palabras, dibujando imágenes, creando un collage, pegando fotografías personales tomadas durante la movilidad y así sucesivamente. La persona a cargo del joven puede facilitar este proceso haciendo preguntas acerca de eventos importantes, hitos y personas importantes en su vida. Mientras el participante comienza lentamente a recordar los hechos fáciles como conocer gente por primera vez, las actividades de la vida cotidiana y hacer nuevos amigos, irán aflorando otros eventos más difíciles de recordar. La persona a cargo del joven procesa esta actividad, haciendo preguntas sobre eventos, sentimientos experimentados y personas significativas identificadas en la línea vital. El trabajador social alienta a los participantes a recordar tantos detalles como desee compartir. Es importante explorar sus percepciones y sentimientos sobre el pasado e integrarlas en el presente. Por ejemplo:
 - ¿Cómo te sentiste cuando sucedió eso?
 - ¿Cómo te sientes ahora? ¿Hay alguna diferencia?
 - Si hubiera una manera de cambiar algo de lo que te ha ocurrido durante la movilidad para mejorar tu vida hoy, ¿qué harías?

- Otra faceta de esta actividad qué parte de la línea vital sigue vigente. Esos años pueden cumplimentarse con las expectativas y esperanzas de los participantes, por ejemplo, la asistencia a cursos, el deseo de escribir una primera novela a los 30, aprender a conducir un coche, viajar por el mundo, montar su propio negocio. Si el participante está teniendo dificultades para visualizar su futuro, el trabajador social puede hacer preguntas para refrescar la memoria como:
 - ¿Qué esperas ser de mayor y qué tipo de estudios necesitarías para ello?
 - ¿Te ves como soltero/a o casado/a?
 - ¿Te gustaría tener hijos?
 - ¿Qué lugar del mundo te gustaría visitar?
 - Cuando no estás trabajando, ¿qué piensas que te gustaría hacer para divertirte?
 - Dime una cosa que querrías tener en el futuro que no se pueda pagar con dinero
 - ¿Cuál te gustaría que fuera el mayor logro de tu vida?

2. **Debate:** Esta actividad ayuda al participante a entender que su vida es única y que cada persona tiene una historia de vida diferente. Le permite reflexionar sobre los procesos de cambio y crecimiento. Puede también estimularlo para empezar a crear una narrativa coherente que le puede servir de apoyo para hacer frente a los problemas del pasado, así como a los desafíos y logros presentes. Además, al pensar en los acontecimientos de su vida mientras está en contacto con otra persona, puede recibir apoyo de forma activa imaginando las posibilidades de futuro.



Paparazzi



Descripción

- Esta herramienta se utiliza para ilustrar los acontecimientos vinculados a la movilidad con el fin de sacar el máximo de las experiencias y crear una cartera para ilustrar los puntos fuertes y las capacidades adquiridas durante la movilidad.

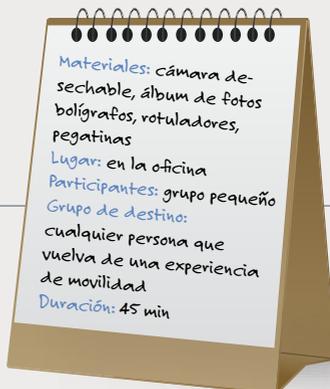
Objetivos

- Identificar los puntos fuertes y desafíos personales.
- Identificar los valores personales.
- Crear una historia personal a través de las imágenes.
- Explorar el significado de personas y objetos en la vida del participante.

Descripción del plan de ejecución

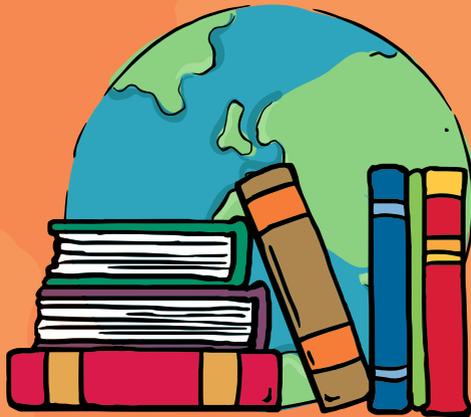
Nota: para completar esta actividad son necesarias dos sesiones.

- Introducir el concepto de «fototerapia» (mediante el uso de cámaras para contar una historia).
- Pedir a los participantes que hagan fotografías a personas y lugares significativos en su vida y otros puntos de interés. Al igual que ocurre con las celebridades de Hollywood, a las que los paparazzi hacen fotos: de ellos, de sus hogares, familias, dónde compran, dónde comen, etc., el participante podrá actuar como su propio paparazzi tomando fotos de los diferentes aspectos que conforman su vida.
- Animarlos a incluir los siguientes temas: puntos fuertes, aptitudes, habilidades, personas de apoyo, aficiones, el hogar, la escuela, etc. Recordar a los participantes que como «paparazzi», han de capturar todos los elementos de su vida.
- Imprimir las fotografías antes de la próxima sesión. En la siguiente sesión, entregar al participante un álbum para poner las fotos, junto con plantillas, pegatinas, sellos de caucho y otros elementos decorativos para realzar el álbum. El participante podrá crear una revista «tabloide» utilizando el álbum para poner las fotos. Las fotos deben tener descripciones cortas. Alentar a los participantes a dejar la primera página en blanco para que sirva de portada.
- Una vez pegadas todas las fotos y hechas las descripciones, alentar al participante a que hojee todas las páginas y, a continuación, cree una portada y un título para el álbum que capte la esencia de su vida. Alentar a los participantes a reflexionar sobre los temas que están representados en las fotografías.
- Pregunta:
 - ¿Cómo se revelan sus puntos fuertes y retos en las fotos?, o ¿qué valores están representados?
 - ¿Qué reseña del pupilo falta (si es que falta alguna)?
 - ¿Qué parece ejercer mucha influencia en su vida?



3

Herramientas Capitalización



Metaplan

Descripción

- La herramienta permite a los jóvenes reflexionar sobre las competencias que han adquirido e intentar clasificarlas correctamente. Todos los participantes también escuchan las competencias adquiridas por los demás de forma que pueden reflexionar sobre ello y ver si se aplican también en su caso.

Objetivos

- Permitir a los jóvenes reflexionar sobre las competencias adquiridas durante la movilidad.
- Descubrir nuevas competencias sobre las que no habían pensado.
- Pensar en cómo las competencias adquiridas o desarrolladas podrán utilizarse en el futuro.
- Esta actividad es muy útil para explorar las posibles vías alternativas de una cuestión, recopilar rápidamente las ideas o vías garantizando que todos puedan expresarse (todos serán examinados, ninguno será inmediatamente descalificado o marginado) de forma anónima si así lo desean, y ver rápidamente las principales líneas emergentes. Permite dividir un tema muy amplio en varios sub-temas, facilitando así el número de intercambios productivos.

Descripción del plan de ejecución

- Escribir, de manera visible, el tema al que todo el mundo está invitado a responder en una tarjeta índice; por ejemplo: «Para mí, el impacto de la experiencia de movilidad ha sido grande ya que he sido capaz de...».
- Se invita a cada participante a proponer tres ideas: una por cada tarjeta, escrita de forma legible (preferiblemente en mayúsculas para que pueda ser leída por todos) en pocas palabras (máx: 1 sujeto, 1 verbo, 1 complemento). Las ideas propuestas por una sola persona no pueden estar relacionadas unas con otras (debe haber muchas tarjetas para cada participante).
- Recogemos todas las tarjetas y las mezclamos.
- A continuación, tomamos una y la leemos en voz alta. Después la pegamos en la pared recopilándolas por temas o ideas. Invitamos a los participantes a sugerir dónde debemos colocar cada tarjeta. Si se formulan sugerencias diferentes, se invita a los participantes a justificar su elección y punto de vista.
- Una vez colocadas todas las tarjetas, les invitamos a re-examinar su colocación - y si es coherente. Todavía es posible hacer cambios moviendo las tarjetas.
- Cuando se crea un consenso de grupo acerca de la organización global de la pared, podemos ponerle un título a cada grupo de tarjetas y hacer surgir los distintos temas para generar el debate. (O, al final, podemos distribuir nuevas tarjetas si queremos seguir avanzando en una dirección).
- Si el objetivo de esa sesión es fijar prioridades, decidir las acciones a emprender, etc., debe haber una conclusión clara - todo el mundo debería identificar las decisiones adoptadas.
- **Síntesis del metaplan por la persona a cargo de los jóvenes/director del proyecto:** Síntesis y selección de elementos clave del Metaplan en términos de «buenas prácticas» (lo que se debe hacer) + momento de Sugerencias y ejemplos de experiencias.
- Ejemplo de posible colocación/clasificación para construir un plan de acción más preciso (ejemplo: su cartera de competencias, Youthpass/Europass).

Crear herramientas de comunicación

Encontrar redes para compartir experiencias

Capitalizar las competencias y ponerlas en práctica

Difundir y dar a conocer tu experiencia

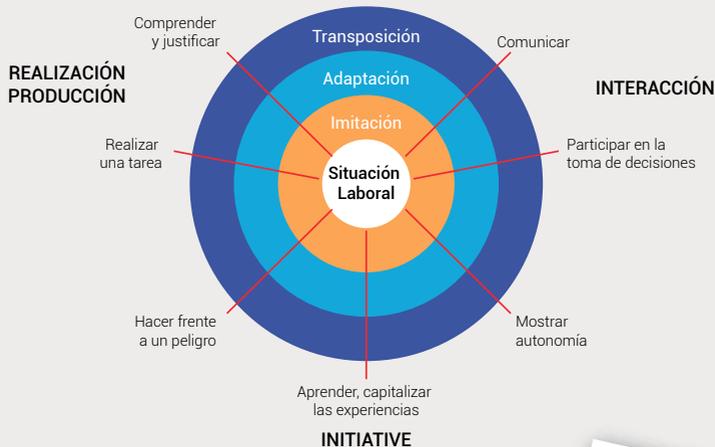
Qué herramientas, qué oportunidades, qué grupos de destino podrían estar interesados.

Compartir mi experiencia en general.

Capitalizar y mejorar tu experiencia en un CV o carta de presentación.

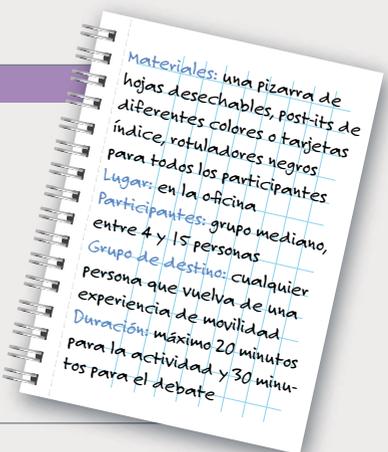
- La persona a cargo del joven debe aprovechar este ejercicio para resaltar la importancia de nombrar con claridad las competencias que pueden ser utilizadas en la vida profesional. La persona a cargo del joven también puede mostrar dicho ejemplo para explicar cómo se adquieren las competencias en un entorno laboral (véase el diagrama a continuación):

Dimensiones y ámbito de una situación laboral

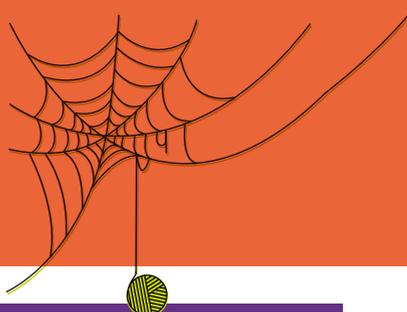


Sugerencias

- Los debates en torno a la «colocación» de las tarjetas son a menudo ricos porque hacen que los participantes expliquen claramente o expresen su opinión sobre el tema - no hay que ir demasiado rápido en esta etapa.
- Debes tener en cuenta que no existe una colocación «adecuada»: debéis poneros todos de acuerdo en una colocación y discutir sobre ella, pero cada persona tiene su propia manera de pensar (organización de ideas, vínculos entre elementos) y nadie debe ser descalificado. Hablar sobre la colocación permite ver las cosas desde otro punto de vista, e identificar los diferentes vínculos y cronologías.



Tela de Araña lanzamiento del ovillo



Descripción

- El objetivo de esta herramienta es proponer un método de conciencia colectiva de las competencias adquiridas en la experiencia de movilidad.
- Es un sistema dinámico en el que los individuos tienen gran influencia los unos sobre los otros y comparten el conocimiento que emerge de su experiencia colectiva e individual.

Objetivos

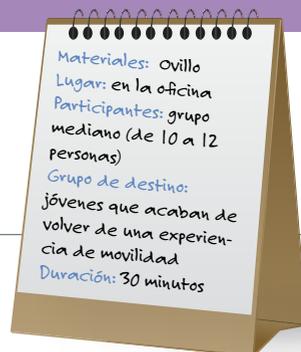
- Escuchar las experiencias de otros y reflexionar sobre las habilidades que han adquirido.
- Ser consciente del crecimiento personal de los demás participantes.
- Ser consciente del propio crecimiento personal.
- Reflexionar acerca de la promoción de las perspectivas profesionales de cada participante en el grupo.

Descripción del plan de ejecución

- Poner al Grupo de pie en un círculo.
- Dar a cada participante una tarjeta de identificación.
- Hacer un nudo en el extremo del ovillo o cuerda y sujetarlo.
- Lanzar el ovillo a alguien del círculo (se irá desenredando).
- Hacer que esa persona se enrolle la hebra de lana alrededor de un dedo, y explique una de las competencias adquiridas a nivel profesional y luego lance el ovillo a otra persona del círculo.
- Por turnos, cada persona debe coger el ovillo, debe enrollar la hebra alrededor de un dedo, y luego debe lanzárselo a alguien. Cuando el ovillo se desenrolla, crea una red de interconexión.
- Continuar hasta que todos hayan recibido el ovillo al menos tres veces para que puedan describir la menos tres competencias.
- Después, invitar a alguien a soltar el ovillo. Mira lo que sucede con la telaraña.
- Entonces hacer que alguien cruce el círculo desde la posición de la primera persona que ha soltado el ovillo.
- Uno a uno, elegir personas del círculo al azar que vayan soltando el ovillo.
- La telaraña irá perdiendo forma, conexión y vida progresivamente. Cuando esté yaciendo en el suelo, pedir a todos que se sienten y debatir sobre las competencias enumeradas.

Sugerencias

- Comentarios útiles para los instructores para lograr los mejores resultados.
- Cosas que hay que evitar.
- Cosas que hay que pedir antes de la reunión (por ejemplo, enviar el cuestionario de evaluación antes o pedir a los jóvenes que lleven un CV actualizado para verlo con el director del proyecto, etc.).



Trayectoria sensorial

Descripción

- Permite a los jóvenes pensar en su propio futuro, partiendo de lo experimentado en el extranjero durante la movilidad. La idea de una experiencia de movilidad, con perspectivas y competencias nuevas a nivel personal y profesional, ofrece nuevos estímulos para el futuro.

Objetivos

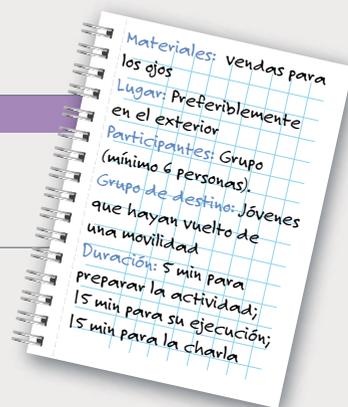
- Pensar en experiencias pasadas.
- Materializar la idea de un futuro propio.

Descripción del plan de ejecución

- La persona a cargo del joven divide a las personas en dos grupos: uno cuyos miembros tienen los ojos vendados y el otro no. A continuación, cada participante, acompañado por una persona que no va con los ojos vendados, da vueltas alrededor del lugar (preferiblemente en el exterior), buscando algunos objetos con los que pueda volver a evocar algunas sensaciones que ha experimentado después de la movilidad acerca del futuro. Después, las personas que no tenían los ojos vendados harán la misma actividad. El tacto, el olor, la consistencia son los elementos principales.
- Una vez que han terminado todas las parejas, los directores del proyecto dirigen un debate y hacen preguntas como:
 - ¿Por qué has elegido este/estos objeto/s?
 - ¿Cómo afrontas el futuro?
 - ¿Qué temores tienes?
 - ¿Qué es lo que te estimula?

Sugerencias

Si no es posible hacerlo al aire libre, la actividad puede hacerse en la oficina poniendo diferentes objetos con una sensibilidad diferente (suaves, duros, fríos, calientes, blandos, etc.)



Escenificación de competencias

Descripción

- Esta herramienta se utiliza para el análisis de las competencias adquiridas durante la movilidad. Es una herramienta de capitalización, ya que permite a los jóvenes recordar el camino de aprendizaje realizado centrándose especialmente en las competencias claves adquiridas durante la experiencia de movilidad. Esta herramienta es útil para hacer a los participantes reflexionar sobre el futuro.

Objetivos

- Permitir al joven que acaba de volver de la movilidad reflexionar sobre las competencias adquiridas durante la misma.
- Ser consciente de la trayectoria de aprendizaje, centrándose en los pasos decisivos.
- Pensar cómo pueden utilizar las competencias adquiridas o desarrolladas en el futuro.

Descripción del plan de ejecución

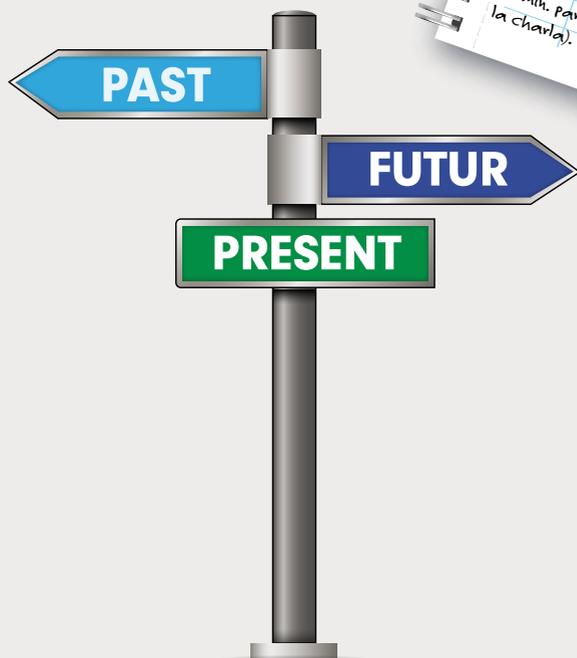
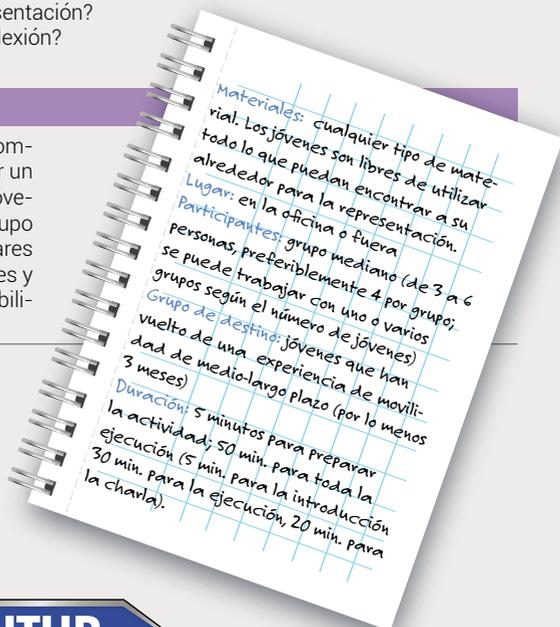
La herramienta se ejecuta en 3 fases: introducción, ejecución y entrega de informes.

- **Introducción:** La persona encargada de los jóvenes explica a los participantes los pasos de los juegos y las normas que deben seguirse. Después de resumir brevemente las 8 competencias clave, la persona encargada de los jóvenes divide a los participantes en grupos (el número de grupos puede aumentar dependiendo del número de participantes) - invitando a los grupos a compartir e identificar una competencia clave común (1 o máximo 2) más representativa de su aprendizaje durante la experiencia de movilidad.
- **Ejecución:** Se invita a cada grupo a representar 3 momentos distintos: Pasado, presente y futuro. Se les da unos 30 minutos para reflexionar acerca de la trayectoria de aprendizaje, elegir la competencia y preparar la representación:
 - **Pasado:** El grupo debe representar una ocasión vivida en la que haya experimentado el hecho de no tener una competencia específica elegida (la ocasión debe ser elegida entre algunos momentos antes de la movilidad o al comienzo de la experiencia);
 - **Presente:** el grupo debe identificar y, por lo tanto, representar un momento cotidiano en el que hayan adquirido y utilizado la competencia elegida (incluso aunque no sean realmente conscientes de haber adquirido esa competencia);
 - **Futuro:** El grupo debe empezar a mirar al futuro, averiguar una situación futura en la que se podría utilizar la competencia adquirida (entrevistas de trabajo, acontecimientos sociales, en el trabajo, etc.).Durante este paso, la persona a cargo de los jóvenes los observa, sin entrar en el juego. Él puede ofrecer sugerencias y consejos a los grupos, si ellos se lo piden. Al final, en una sesión plenaria, cada grupo muestra la representación ante la persona a cargo de los jóvenes y otros jóvenes.

- **Charla posterior:** en una sesión plenaria, la persona a cargo de los jóvenes dirige una sesión informativa, y plantea algunas cuestiones clave a los jóvenes como las que siguen a continuación:
 1. ¿Cómo habéis elegido la competencia que queráis representar?
 2. ¿Cómo la habéis acordado con el grupo?
 3. ¿Cómo habéis reconocido la trayectoria de aprendizaje?
 4. ¿Qué tal ha salido todo en la representación?
 5. ¿Os parece útil este proceso de reflexión?
 6. ¿Cómo veis el futuro?

Sugerencias

- Si los jóvenes eligen diferentes competencias clave y es posible formar un grupo, la persona a cargo de los jóvenes puede decidir establecer un grupo con 2 competencias clave similares (por ejemplo, competencias sociales y cívicas con competencias de sensibilización y expresión cultural).



Pensamiento creativo



Descripción

- Esta herramienta no formal se utiliza para una discusión de grupo y para el pensamiento individual en toda la experiencia de movilidad. Permite a los jóvenes reflexionar sobre dicha movilidad desde diferentes puntos de vista y encontrar soluciones de forma creativa. Es una técnica importante y potente que se utiliza para tomar decisiones desde perspectivas diferentes y permite a los participantes alejarse de su patrón intelectual habitual proporcionándoles así una visión más completa del tema que se está evaluando. Se centra en el aprendizaje cooperativo a través del pensamiento conjunto. Teniendo esto en cuenta, proporciona a los participantes una manera de debatir nuevas ideas y consideraciones sin que el ego entre en juego a la hora de decidir quién tiene razón y quién no la tiene, quién es el primero y quién el último. Por tanto, el objetivo principal es investigar un tema en todas sus facetas y direcciones.
- Esta herramienta es una versión simple de los Seis Sombreros para Pensar de De Bono, adaptada para ser utilizada como una herramienta de evaluación para un proyecto de movilidad.

Objetivos

- Permitir que los jóvenes evalúen la situación vivida en la experiencia de movilidad.
- Organizar las ideas y el programa.
- Mejorar la eficiencia y la eficacia del pensamiento.
- Mejorar la comunicación y la toma de decisiones.
- Concienciar acerca de que hay distintas perspectivas sobre un tema o problema.

Descripción del plan de ejecución

- Consiste básicamente en que hay sombreros de diferentes colores que representan puntos de vista diferentes en nuestro pensamiento. Cuando cambias de un sombrero a otro, quiere decir que estás cambiando desde el modo de pensamiento indicado por el primer sombrero al modo de pensamiento indicado por el segundo sombrero. Es decir, cada «Sombrero de Pensamiento» representa un estilo diferente de pensar o de perspectiva con la que contemplar las situaciones.
- Los directores de proyecto presentan el ejercicio a los participantes, de pie en un círculo, y muestran los sombreros que van a utilizarse:
 - El sombrero azul: que lo lleva la persona a cargo de los jóvenes, simboliza la gestión del pensamiento.
 - El sombrero rojo: usado por los jóvenes, significa sentimientos y emociones.
 - El sombrero verde: usado por los jóvenes, simboliza el pensamiento creativo, las nuevas ideas y el hallazgo de las soluciones.
 - El sombrero negro: usado por los jóvenes, representa riesgos, dificultades y problemas.
- La persona a cargo de los jóvenes pide a cada uno de los que lleve un sombrero rojo que piense en un sentimiento o emoción de la propia experiencia de movilidad, que lo anote en un post-it y lo pegue en una pizarra de hojas desechables.

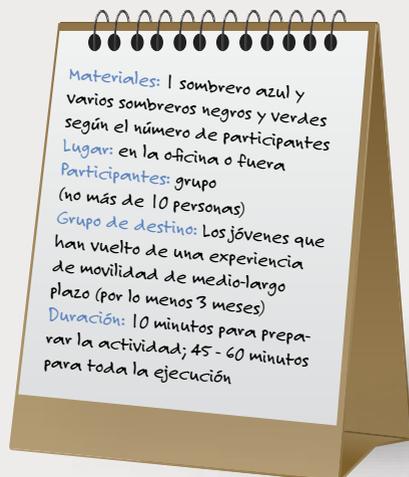
- Después, invita a los jóvenes con el sombrero negro a reflexionar sobre algún elemento negativo de la experiencia, que lo anote en un post-it y lo pegue en la pizarra de hojas desechables.
- Por último, la persona encargada pide a cada participante que vuelva a pensar en la situación negativa descrita anteriormente, mirándola desde una perspectiva distinta; ante del grupo, los participantes que lleven el sombrero verde, reflexionarán y describirán la solución/s y el resto del grupo deberá hacer comentarios y ofrecer nuevas soluciones. En todas las fases, los directores de proyecto tienen que estimular al grupo y moderar el debate.

Sugerencias

- Cosas que hay que pedir antes de la reunión (por ejemplo, enviar por adelantado el cuestionario de evaluación o pedir a los jóvenes que vayan con el CV actualizado para verlo con el director del proyecto, etc.).
- Para facilitar más la actividad, puedes anotar en las pizarras de hojas desechables los elementos que hay que evaluar (participación en las actividades, relación con el personal, integración en la comunidad local, etc.).

Enlaces de interés

- https://en.wikipedia.org/wiki/Six_Thinking_Hats



Soy bueno en



Descripción

- Esta herramienta no formal se utiliza para evaluar las competencias ya adquiridas y reflexionar sobre las que pueden resultar útiles (existentes o no) para entrar en el mercado laboral.

Objetivos

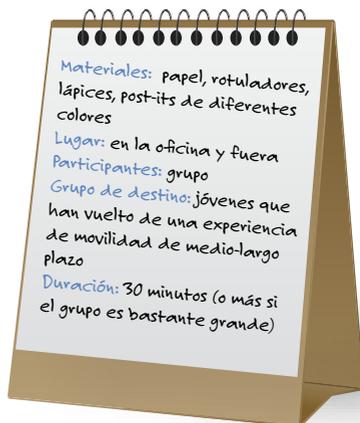
- Reflexionar sobre las competencias ya adquiridas y desarrolladas.
- Pensar en las habilidades puede ser útil para el futuro a nivel personal o profesional.

Descripción del plan de ejecución

- La persona a cargo de los jóvenes invita a cada joven a identificar 3 competencias: 2 competencias que crea tener y una que no tenga (y tal vez le gustaría tener). Luego, en una sesión plenaria, la persona a cargo de los jóvenes invita a cada joven a compartir las 2 competencias identificadas, sin decir cuál es la falsa. El resto del grupo debe averiguarla.
- Una vez que todos los participantes hayan hecho uso de la palabra, la persona a cargo de los jóvenes cierra la sesión con una charla, y hace las siguientes preguntas:
 - Las competencias elegidas ¿son las primeras que te vinieron a la cabeza?
 - Durante la sesión plenaria, ¿te has dado cuenta de que tienes otras competencias de las presentadas por los demás?
 - Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántas competencias calculas que tienes?
 - ¿Por qué has elegido esa competencia como falsa?

Sugerencias

- En la charla, los directores del proyecto pueden añadir también otras preguntas, de acuerdo con la composición del grupo y las respuestas obtenidas.



Simulación de la entrevista de trabajo

Descripción

- Esta herramienta se utiliza para establecer las habilidades del participante durante la entrevista de trabajo. Se mostrarán los puntos fuertes y débiles habituales del participante mientras habla con el responsable de selección de personal. Al final, los participantes estarán preparados para el mercado laboral ya que aprenderán cómo presentar y valorizar su experiencia de movilidad.

Objetivos

- Preparar a los participantes de la movilidad para el mercado laboral.
- Hacerles pensar en su proyecto futuro.
- Concienciarlos acerca de sus puntos fuertes.
- Concienciarlos acerca de sus puntos débiles.
- Enseñarles a venderse en una entrevista de trabajo.

Descripción del plan de ejecución

- Cada participante llega a la reunión con una idea de trabajo para el que le gustaría solicitar un puesto y con su currículum. La persona encargada de los jóvenes presenta y explica el objetivo a los participantes y también los pasos en los que consiste la simulación.

• La actividad se compone de dos partes:

1. **Entrevista:** los participantes se dividen en grupos de 2 personas. En cada grupo 1 participante hace las veces de contratante y el otro las veces de candidato potencial (el solicitante). Cada grupo puede representar una situación hipotética diferente de la entrevista de trabajo. El solicitante presenta su currículum al contratante ante los otros grupos y explica rápidamente qué compañía y qué trabajo le interesan. El responsable de selección del personal comienza a hacer preguntas al participante relacionadas con:

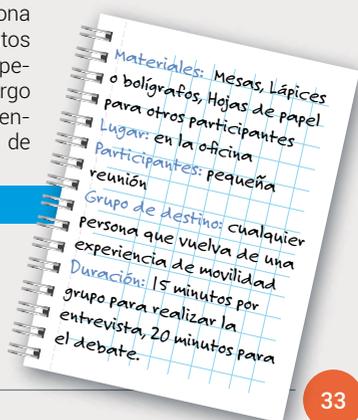
- Su experiencia profesional
- La(s) competencia(s) que cree tener para el trabajo
- Otras experiencias que pueda tener, especialmente la experiencia de movilidad.

Mientras tanto, los demás grupos toman notas sobre los puntos fuertes y débiles del contratante y el solicitante. Todos los grupos harán lo mismo, cambiando simplemente de escenario.

2. **Debate:** Después de todas las presentaciones, la persona a cargo de los jóvenes iniciará un debate sobre los puntos fuertes y débiles mostrados durante las presentaciones y pedirá su opinión a los participantes. Al final, la persona a cargo de los jóvenes puede dar ejemplos de buen comportamiento de los solicitantes, útiles para las futuras entrevistas de trabajo.

Sugerencias

- Pedir a los participantes antes de la reunión que lleven su CV actualizado y un ejemplo de un trabajo que pueda interesarles.
- Pedir a los participantes que sean receptivos a distintas situaciones hipotéticas y que no tengan miedo de hacer preguntas.



Encuentro individual para preparar una entrevista de trabajo

Descripción

Las entrevistas de trabajo pueden ser una experiencia estresante para el solicitante. Sin embargo, juegan un papel clave a la hora de determinar si el candidato es adecuado para la empresa. Como tal, el proceso de la entrevista es muy valioso tanto para la empresa como para el candidato. Es bueno organizar un encuentro con el participante para ordenar sus antecedentes en un borrador muy útil que le haga sentirse más seguro de sí mismo y preparado para afrontar la experiencia real de una entrevista de trabajo.

Objetivos

Este encuentro con el participante le ayuda a tener presentes sus antecedentes y le hace sentirse seguro de sí mismo y preparado para la experiencia real de una entrevista de trabajo.

Descripción del plan de ejecución

La reunión se divide en 6 partes

1. Borrador con los objetivos del trabajo

En la primera parte la persona a cargo del joven determina junto con el participante los objetivos del trabajo: Qué tipo de empleo está buscando, qué puede ofrecer a la empresa, qué quiere conseguir con este puesto.

Preguntas (tres respuestas por pregunta):

¿Qué tipo de trabajo me gustaría tener? Las tres opciones serían:

- ¿Qué títulos dispongo para los trabajos que he enumerado anteriormente?
- ¿Qué puedo hacer para estar mejor cualificado para esos trabajos?
- ¿Cuáles son mis metas futuras en esos puestos?

2. Borrador de la Formación Académica

Utiliza tus respuestas a las siguientes preguntas para recopilar información sobre la formación académica que aparece en tu currículum.

- Lista de asignaturas que has cursado en la escuela secundaria, en la formación profesional y en la universidad.
- ¿Cuáles de esas asignaturas te han ayudado a prepararte para el puesto que solicitas?
- ¿En cuál de dichas asignaturas has destacado?

Prácticas:

Elije tres ofertas de trabajo que te gustaría tener. Escribe una carta de presentación para cada uno de esos puestos; la persona a cargo de los jóvenes te comentará posteriormente cómo puedes mejorar la carta.

3. Solicitud de empleo

Junto con el participante la persona a cargo de los jóvenes cumplimenta las distintas solicitudes de empleo: datos personales, formación académica, actividades, experiencia...

4. Preguntas del simulacro de entrevista

1. ¿Qué me puede decir acerca de usted?

2. ¿Por qué desea trabajar en esta empresa?
3. ¿Por qué ha elegido este sector como profesión?
4. ¿Por qué dejó su último trabajo?
5. ¿Qué sueldo espera cobrar?
6. ¿Cuáles son sus objetivos profesionales a cinco años vista? ¿Y a diez años vista?
7. ¿Cuáles cree que son sus puntos fuertes? ¿Y sus puntos débiles?
8. ¿Qué asignaturas le han gustado más en el colegio?
9. ¿Ha tenido algún problema con alguna asignatura en la escuela? ¿Por qué?
10. ¿Cómo se definiría usted?
11. ¿Cómo le ha preparado su formación académica para el cargo?
12. ¿Cómo define el éxito?
13. ¿De qué manera piensa que puede contribuir a esta empresa?
14. ¿Qué tipo de relación cree que debería existir entre un supervisor y sus subordinados?
15. ¿Cuál ha sido la experiencia más gratificante que ha vivido durante su época en el colegio o en la universidad?
16. ¿Tiene planes para continuar con su formación?
17. ¿Qué ha obtenido de sus actividades extracurriculares?
18. ¿Se siente más cómodo trabajando en un grupo grande o con pocas personas?
19. ¿Cómo cree que trabaja bajo presión?
20. ¿Qué sabe de esta empresa / este puesto?
21. ¿Cuál cree que es el aspecto más importante de un trabajo?
22. ¿Está dispuesto a trasladarse, viajar y trabajar horas extra?
23. ¿Cómo pasa su tiempo libre?
24. ¿Cómo se relaciona con las otras personas?
25. ¿Por qué debería contratarle?

5. Hoja de calificación de la entrevista

A continuación se enumeran algunas cualidades empleadas para calificar a los potenciales empleados durante una entrevista. Después de realizar la entrevista, cómo crees que te van a puntuar? Te rogamos marques «por encima de la media (5 puntos) - en la media (3 puntos) o por debajo de la media (un punto)»:

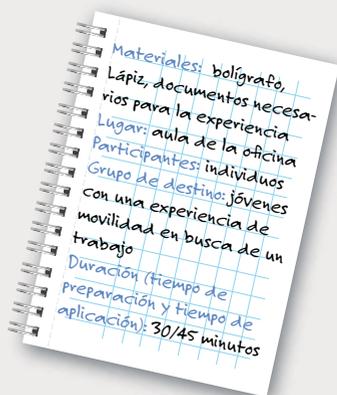
- Habilidad para hablar
- Agresividad
- Apariencia
- Amabilidad
- Entusiasmo
- Inteligencia
- Madurez
- Personalidad

Utilizando los valores dados en cada categoría, añade la puntuación de tus respuestas y determina tu puntuación en la escala siguiente:

36 - 45: Listo para la entrevista.

27 - 35: Puedo enfrentarme a ella; podría practicar más.

9 - 26: Definitivamente necesito practicar más.



6. Resumen

La persona a cargo de los jóvenes facilitará al futuro solicitante tres listas diferentes:

- Lo que se debe hacer.
- Lo que no se debe hacer.
- Razones más comunes por las que las personas no son contratadas.

Test de orientación vocacional Holland



Descripción

- Esta prueba ayudará a los participantes a descubrir los puestos de trabajo más afines a sus cualidades. Identificará el máximo interés profesional entre seis facetas ocupacionales: Realista, investigadora, artística, social, empresarial y convencional. Por último, los participantes descubrirán cuál es el área que más les interesa y tendrán un listado de sugerencias profesionales basado en sus intereses.

Objetivos

- Descubrir el trabajo que mejor se ajusta a los intereses del participante.

Descripción del plan de ejecución

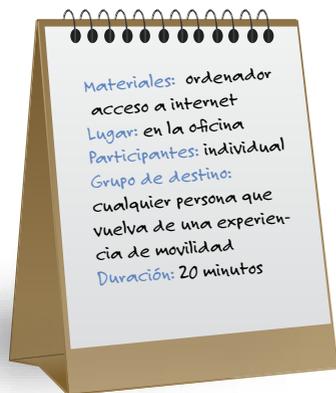
- La prueba consta de 72 preguntas. El participante marca una de las tres respuestas (aversión, indiferencia, agrado). Por último, los participantes recibirán la puntuación con información sobre sus posibles trabajos.

Sugerencias

- Los participantes no deben pensar en sus aptitudes, formación, etc. mientras cumplan el test. Deben pensar si disfrutarán con el trabajo o no.

Enlaces de interés

<http://www.truity.com/test/holland-code-career-test>





Cuestionario de Belbin «inventario de autopercepción»

Descripción

- Esta herramienta se utiliza para establecer el papel del participante en un equipo. Ayudará al participante a entender qué tipo de papel va a desempeñar como miembro de un equipo en un entorno laboral. El participante aprende a conocer sus puntos fuertes y débiles.

Objetivos

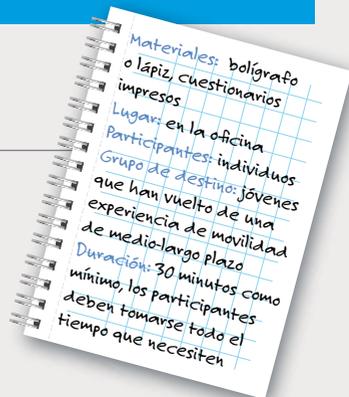
- Ser consciente de los puntos fuertes como miembro de un equipo y saber cómo utilizarlos en el lugar de trabajo.
- Ser consciente de los puntos débiles como miembro de un equipo y saber cómo trabajar para mejorarlos.
- Conocer la función de un equipo.

Descripción del plan de ejecución

1. **Introducción:** Explicar a los jóvenes el objetivo de este cuestionario y cómo deben rellenarlo.
 - El cuestionario consta de oraciones que se refieren a los comportamientos de la gente en su condición de miembro de un equipo.
 - El cuestionario se divide en siete partes de ocho frases cada una.
 - El participante debe leer en primer lugar una de las partes entera, pensar en las frases que lo describen mejor y, a continuación, compartir los puntos.
 - El participante tiene diez puntos por cada parte divididos entre las frases o puede otorgar muchos puntos a una frase y ninguna a otra, por ejemplo. El participante debe verificar si cada parte tiene diez puntos.
2. **Ejecución:** Rellenar el formulario, revisar la puntuación, la función del equipo, las puntuaciones medias y las descripciones de las funciones (requisitos, puntos fuertes, puntos débiles, características típicas).

Sugerencias

- Asegurar al participante que no hay respuestas buenas o malas. No debe tener miedo ni avergonzarse de sus respuestas. Todas las respuestas deben ser escogidas con honestidad para el buen resultado del cuestionario.



Cartera de competencias

PC IMPRESS

Descripción

- La intención y el motivo de esta herramienta es servir de marco para la auto-evaluación, la planificación de la trayectoria profesional y la preparación para las entrevistas de trabajo. Está diseñada para ayudar a los jóvenes a participar en proyectos de movilidad internacional, y registrará las competencias adquiridas durante el programa de movilidad. Es un historial de logros personales que debe reflejar los auténticos logros, competencias y habilidades.

Objetivos

- Registrar el proceso de aprendizaje en términos de competencias antes, durante y después de una experiencia de movilidad
- Ser consciente de los puntos fuertes y débiles de las competencias transversales.
- Estar bien preparado para participar en una entrevista de trabajo.

Descripción del plan de ejecución

- La cartera de competencias se compone de descripciones de habilidades en cada una de las áreas de competencias. El joven responde a declaraciones que mostrarán sus competencias. Se le invita a dar ejemplos concretos de cómo las adquirió, si fue durante experiencias anteriores o durante su proyecto de movilidad.

Los documentos de la cartera de competencias se dividen en:

1. **Antes de la movilidad:** Esta parte contiene 8 grandes competencias, divididas en grupos y herramientas propuestas para ser utilizadas a fin de identificar una determinada competencia. Después, hay preguntas/afirmaciones que permiten a los usuarios expresar y registrar las habilidades y competencias que poseen. Es también una posibilidad para identificar lagunas en los conocimientos y crear un plan para mejorar las áreas débiles durante la movilidad.
2. **Durante la movilidad:** el joven registra por sí mismo las actividades realizadas durante su pasantía o proyecto de voluntariado (crear talleres para niños, etc.) y las verbaliza para valorizar dichas competencias. Evalúa el progreso que está experimentando en la mejora de sus áreas débiles. La evaluación la lleva a cabo tanto el participante (auto-reflexión) como un director/PM (evaluación).
3. **Después de la movilidad:** el participante rellena un cuestionario, anota las competencias adquiridas durante la movilidad. Se hace una comparación entre el punto de partida y el de llegada después de la movilidad para verificar el progreso.
4. **Glosario de competencias:** el glosario está dividido en 4 categorías: verbos de acción, valores sustantivos y adjetivos. El participante puede utilizar las palabras para valorizar sus competencias.

Sugerencias

- Es muy importante ser honesto consigo mismo.



Materiales: bolígrafo o lápiz,
cuestionarios impresos
Lugar: en la oficina
Participantes: individuos
Grupo de destino:
jóvenes que han vuelto de
una experiencia de movili-
dad de medio-largo plazo
Duración:
al menos 20 minutos para
cada cuestionario

4

Encuentros
post-movilidad





Encuentros post-movilidad

Todas las herramientas descritas anteriormente pueden utilizarse en un encuentro post-movilidad que se puede centrar en la evaluación o en la capitalización, o en ambos, utilizando las distintas herramientas de evaluación y capitalización.

Propondremos aquí un ejemplo de encuentro individual y otro de encuentro colectivo que incluyan algunas de las herramientas descritas.

Un experto en trabajar con los jóvenes tendrá que elegir el encuentro y las herramientas adecuadas, en función de la repercusión que quiera alcanzar con el encuentro y de las necesidades emocionales de los voluntarios. Por ejemplo, si la persona a cargo de los jóvenes se da cuenta de que el (los) voluntario(s) están todavía en la fase de carga emocional después de su regreso, probablemente tendrá que posponer la reunión para capitalizar la experiencia de movilidad.

Encuentro individual

Las herramientas que se utilizan

- Evaluación individual (véase pág.15)
 - Cómo preparar una entrevista de trabajo (véase pág.33)
- Estos encuentros prevén dos herramientas diferentes
- «evaluación individual» para evaluar la experiencia de movilidad;
 - «Cómo preparar una entrevista de trabajo» para capitalizar la experiencia.

Objetivos

- Permitir a los jóvenes reflexionar sobre las competencias adquiridas durante la movilidad.
- Vincular las competencias adquiridas al contexto de aprendizaje no formal específico experimentado.
- Desarrollar un proyecto profesional coherente con su experiencia de movilidad.
- Recopilar los documentos administrativos necesarios para el cierre del proyecto de movilidad.
- Ayudar al participante a concienciarse acerca de sus antecedentes y hacerle sentir seguro y preparado para enfrentarse a la experiencia real de una entrevista de trabajo.

Duración

- 1 hora en total

Sugerencias

- Si el participante se ha encontrado con dificultades durante su experiencia de movilidad, es muy recomendable un encuentro individual, que combine las herramientas de evaluación y capitalización. De esta manera, los directores de proyecto pueden analizar a fondo la experiencia de movilidad y orientar mejor al participante en su experiencia después de la movilidad.



Encuentro colectivo

Las herramientas que se utilizan

- Cómo quiero que sea (véase pág. 18)
- Metaplan (véase pág. 24)
- Pensamiento creativo (véase pág. 30)
- Estos encuentros prevén 3 herramientas diferentes
 - «Cómo quiero que sea» para evaluar la experiencia de movilidad;
 - «el pensamiento creativo» para evaluar y capitalizar la experiencia;
 - «Metaplan» para capitalizar la experiencia de movilidad.

Objetivos

- Comparar la calidad de vida de un participante antes y después de la movilidad.
- Evocar una sensación de logro en las personas que han completado los proyectos de movilidad.
- Permitir a los jóvenes reflexionar sobre las competencias adquiridas durante la movilidad.
- Reflexionar sobre cómo emplear las competencias adquiridas o desarrolladas en el futuro.
- Organizar las ideas y el programa.
- Mejorar la eficiencia y la eficacia del pensamiento.

Duración

- 2h en total

Sugerencias

- Un encuentro colectivo exige que la persona a cargo del joven regule la intervención de cada participante, dando espacio suficiente a cada uno de ellos. Además, es importante dar tiempo suficiente a cada herramienta utilizada, centrándose tanto en la fase de evaluación como en la de capitalización

5

Cómo dirigir un encuentro



Cómo dirigir un encuentro



A fin de dirigir un encuentro de post-movilidad de la forma apropiada mediante el uso de distintas herramientas, la persona a cargo del joven necesita estar preparada y capacitada, contar con las debidas competencias, y con el perfil y la actitud adecuados.

La persona a cargo del joven debe tener las siguientes competencias

- Un firme compromiso con los jóvenes y conocimiento de los factores que afectan a sus vidas antes, durante y después de su movilidad
- Capacidad para ofrecer apoyo a los jóvenes en períodos de estrés y actuar con integridad
- Buena capacidad de organización
- Enfoque tolerante y no autoritario
- Excelente comunicación y habilidades interpersonales, con capacidad para establecer buenas relaciones con los jóvenes
- Paciencia, tolerancia y flexibilidad
- Habilidades de comunicación formales y no formales
- Capacidad para tratar las inquietudes de los jóvenes con respeto, tacto y sensibilidad
- Mucha adaptación

Además, la persona a cargo del joven tiene que conocer a fondo el perfil del joven con el que se va a reunir a través de:

1. CV
2. Posible formulario de solicitud o carta de motivación presentados para tomar parte en la movilidad
3. Informe de las evaluaciones efectuadas durante la movilidad
4. Descripción de la movilidad (tipo, duración, lugar, condiciones económicas, etc.)
5. Cualquier otro documento relativo a la experiencia de movilidad (Cartera de competencias, diario mensual, etc.).

La persona a cargo del joven está preparada para dirigir el encuentro sólo después de «estudiar» el perfil del joven.

A continuación exponemos algunas sugerencias básicas a seguir en cualquier tipo de encuentro con los jóvenes

- Preparar la reunión punto por punto - crear una agenda.
- Antes de la reunión, pedir al participante (si procede) que traiga su CV actualizado, un informe, una presentación oral, algunas fotos significativas u otros testimonios de la experiencia de movilidad.
- Al comienzo de la sesión, presentarse y presentar también a la organización.
- Al comienzo de la sesión, hacer un breve resumen del encuentro para que el participante entienda el objetivo del mismo.
- Adoptar una actitud receptiva, de interés y empatía con el participante.
- Alentar a los participantes a ser espontáneos, manteniendo el control del encuentro y demás objetivos.
- Respetar la libre expresión de los jóvenes.
- Ser flexible, especialmente en una reunión cara a cara.
- Promover un enfoque de autoevaluación para permitir al participante ser el protagonista de su experiencia de movilidad.
- Vincular, en la medida de lo posible y en función al tipo de encuentro, la experiencia de movilidad con el proyecto profesional del participante.
- Combinar el encuentro colectivo con el individual; la sesión individual es necesaria cuando el participante se ha encontrado con dificultades durante su experiencia de movilidad.
- Redactar y facilitar una lista de todos los actores locales activos en los sectores de empleo juvenil: agencias de empleo, centros de formación, centros empresariales, etc.



6



Anexos



Glosario de competencias

verbos de acción

abrir

construir

estructurar

mediar

recibir

acelerar

consultar

evaluar

mejorar

recomendar

acentuar

contribuir

examinar

modernizar

recordar

aclarar

coordinar

explorar

motivar

reestructurar

acoger

crear

facilitar

negociar

reflejar

actualizar

crear

fomentar

obligar

reorganizar

adoptar

cumplir

formar

observar

representar

afectar

dar

formular

obtener

reunir

afirmar

dedicar

fortalecer

ofrecer

revisar

alentar

defender

ganar

operar

salvar

analizar

definir

generar

organizar

seleccionar

animar

delegar

gestionar

originar

soportar

apoyar

demostrar

hablar

participar

sostener

apreciar

desarrollar

identificar

perseguir

sugerir

aprovechar

descubrir

ilusionar

planificar

supervisar

asegurar

desempeñar

implementar

practicar

tocar

avanzar

dirigir

implicar

preparar

trabajar

ayudar

diseñar

influenciar

presentar

usar

compartir

distinguir

influir

presionar

utilizar

completar

diversificar

inspirar

probar

validar

componer

educar

lanzar

producir

valorar

comprender

elegir

llevar a cabo

promocionar

conectar

enfocarse

lograr

proporcionar

confirmar

entregar

mantener

provocar

conseguir

especificar

maximizar

realizar

Valores

amistad

ánimo

aprendizaje

asociación

autenticidad

auto-expresión completa

aventura

cambio

colaboración

compañerismo

compartir

compromiso

comunidad

conectividad

confianza

contribución

creatividad

crecimiento

cumplimiento

ejercicio

elección

entusiasmo

equilibrio

espíritu libre

espiritualidad

evolución

exactitud

excelencia

éxito

falta de pretexto

foco

fortalecimiento

franqueza

honestidad

independencia

innovación

integridad

logro

organizado

poder

poder personal

productividad

reconocimiento

rendimiento

respeto

responsabilidad

satisfacción

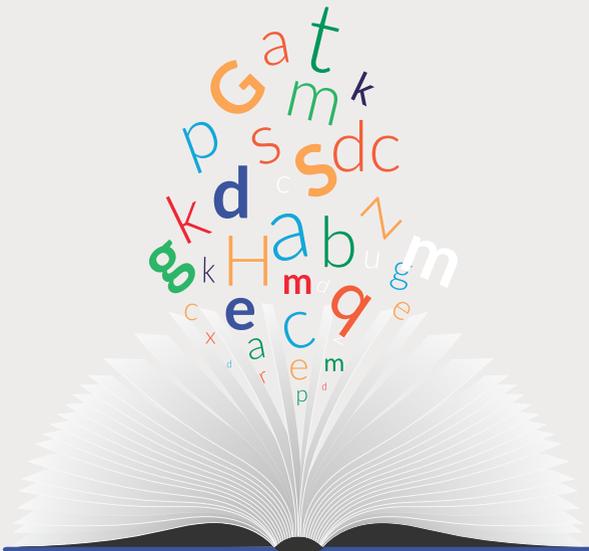
servicio

toma de riesgos

tradicón

verdad

vitalidad



Substantivos

actividad

adquisición

aptitud

asistencia

asistente

beneficio

calidad

cambio

campana

capacidad

carrera

ciclo

cliente

comunicación

conferencia

confianza

conocimiento

consejo

contrato

control

coste

crédito

cualificación

curso

datos

deber

decisión

dictamen

diseño

documento

educación

empleado

empleador

empresa

energía

entorno

entrada

equilibrio

equipo

evaluación

exactitud

excelencia

experiencia

finanzas

flujo de trabajo

función

gestión

iniciativa

instalación

instrucción

invento

labor

líder

liderazgo

logro

mejora

mercancías

objetivo

operación

ordenador

personas

plan

precio

producto

programa

promoción

proyecto

registro

renta

retorno

reunión

satisfacción

seguridad

sistema

socio

tecnología

tiempo

trabajo

transacción

trato

usuario

visita

Ayuda/asistencia: animar, apoyar, asesorar, asistir, ayudar, cuidar, diagnosticar, educar, enseñar, facilitar, influenciar, ofrecer, referir

Comunicación: colaborar, contacto, corresponder, decir, diagnosticar, dirección, escuchar, hablar, influir, liquidar, llamada, negociar, oír, presentar, sonsacar

Creatividad: componer, conceptualizar, construir, contemplar, crear, descubrir, desempeñar, dirigir, diseñar, ilustrar, innovar, inspirar, inventar, originar, pintar

Iniciativa: comenzar, concebir, crear, desarrollar, diseñar, formular, fundar, generar, iniciar, lanzar, llamar, poner en marcha

Liderazgo: animar, asesorar, coordinar, delegar, dirigir, establecer, gestionar, guiar, hacer cumplir, inspirar, motivar, organizar, ordenar, orientar, permitir, supervisar

Mejora: acelerar, acortar, añadir, aumentar, eliminar, enfocar, maximizar, mejorar, minimizar, quitar, reducir, terminar

Organización: actualizar, archivar, clasificar, controlar, disponer, distribuir, estandarizar, inspeccionar, mantener, organizar, planificar, preparar, procesar, programar, recopilar, registrar, revisar, sistematizar, verificar

Resolución de problemas: aislar, analizar, clasificar, crear, desarrollar, diseñar, esquematizar, evaluar, examinar, inventar, optimizar, priorizar, resolver, revisar, valorar

Adjetivos

activo

adaptable

ambicioso

atento

avanzado

completo

comprometido

comunicativo

concienzudo

consistente

creativo

estudioso

exacto

le gusta trabajar en grupo

Referencias



<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/>



<https://www.salto-youth.net/>



http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php



<http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/>



<http://adice.asso.fr/wp-content/uploads/2016/01/Adice-Brochure-TOI-UK.pdf>



http://www.secondchanceeducation.eu/sites/secondchanceeducation.eu/files/handbook_for_international_placements_in_sce_final.pdf



<https://europass.cedefop.europa.eu/en/home>



Socios del proyecto PC Impress

ASSOCIATION ADICE

2, avenue Jean Lebas
59100 Roubaix
FRANCE
Tel. (+33) 03 20 11 22 68

 adice@adice.asso.fr

 www.adice.asso.fr

 [adice.europe.direct.roubaix](https://www.facebook.com/adice.europe.direct.roubaix)

 [@Adice_Roubaix](https://twitter.com/Adice_Roubaix)

 [Adice cied](https://www.youtube.com/channel/UC...)

CESIE

Via Roma 94,
90133 Palermo
ITALIA
Tel: +39 091 616 4224
Fax: +39 091 623 0849

 cesie@cesie.org

 www.cesie.org

 [cesie.ngo](https://www.facebook.com/cesie.ngo)

 [@cesieong](https://twitter.com/cesieong)

 [cesieofficial](https://www.youtube.com/channel/UC...)

STICHTING KENNISCENTRUM PRO WORK

Hogeweg 53
4328 PB Burgh-Haamstede
NEDERLAND
Tel. +31 (0)653497522

 info@pro-work.nl

 www.pro-work.nl

 [StichtingKenniscentrumProWork](https://www.facebook.com/StichtingKenniscentrumProWork)

 [ProWork_EU](https://twitter.com/ProWork_EU)

STAGE WITHIN EUROPEAN PROGRAMMES, S.L.

c/ Siete Revueltas 24, 2ª4
41004 Sevilla
ESPAÑA
Tel.: +34-954213954
Cell: +34-677526422 (Marisa)
Cell: +34-677526420

 incoming@steptraining.net

 www.steptraining.net

 [Step Sevilla](https://www.facebook.com/StepSevilla)

FUNDACJA VCC

Ul. Nałęczowska 30
20-701 Lublin
POLSKA
Tel: 0048814583826

 www.vccsystem.eu

 info@vccsystem.eu

 [Fundacja-VCC-1611902052367470](https://www.facebook.com/Fundacja-VCC-1611902052367470)

 [@FundacjaVCC](https://twitter.com/FundacjaVCC)

**STAGE WITHIN EUROPEAN
PROGRAMMES, S.L.**

c/ Siete Revueltas 24, 2ºA

41004 Sevilla

ESPAÑA

Tel.: +34-954213954

Cell: +34-677526422 (Marisa)

Cell: +34-677526420



incoming@steptraining.net



www.steptraining.net



Step Sevilla



Erasmus+

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.