

El juego de herramientas SCOUT

Manual para asesores

aSsessing Competences fOr fUTure

Profil**PASS**
SCOUT



Erasmus+



ProfilPASS SCOUT

SCOUT "aSsessing Competences fOr fUTure" es un proyecto ligado con el desarrollo con relación al ProfilPASS como instrumento para la evaluación de competencias. Se dirige a asesores en seis países europeos que trabajan con inmigrantes recién llegados y fomentan sus potenciales y su interés en el desarrollo de competencias.

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo a su contenido, que refleja únicamente la opinión de los autores; la Comisión no puede hacerse responsable del uso que pudiera darse a la información contenida.

Este proyecto está financiado por la Comisión Europea a través del programa Erasmus+

(KA204 - Asociaciones Estratégicas en el ámbito del Aprendizaje de Adultos).

Código del proyecto: 2017-1-DE02-KA204-004194

Publicación coordinada por:



German Institute for
Adult Education
Leibniz Centre for
Lifelong Learning

El juego de herramientas SCOUT

Manual para asesores

El juego de herramientas SCOUT se acompaña de un manual para asesores que proporciona información esencial y de asistencia para el trabajo con el juego de herramientas y el PerfilPASS en lenguaje sencillo.

Índice

1. Introducción | p. 4
2. Antecedentes y objetivos del juego de herramientas SCOUT | p. 5
3. Cómo se utiliza el juego de herramientas SCOUT | p.6
 - 3.1. Cómo orientarse en el juego de herramientas | p. 6
 - 3.2. El trabajo con el juego de herramientas | p. 8
4. Cómo utilizar el PerfilPASS en lenguaje sencillo | p. 10
 - 4.1. Cómo orientarse en el PerfilPASS en lenguaje sencillo | p. 10
 - 4.2. El trabajo con el PerfilPASS en lenguaje sencillo | p. 12
5. Información adicional | p. 15

Acerca del proyecto SCOUT

SCOUT "aSsessing Competences fOr fUTure" es un proyecto ligado con el desarrollo con relación al ProfilPASS como instrumento para la evaluación de competencias. Se dirige a asesores en seis países europeos que trabajan con inmigrantes recién llegados y fomentan sus potenciales y su interés en el desarrollo de competencias. Para este fin, el ProfilPASS ha sido adaptado y traducido a un lenguaje sencillo. Además del juego de herramientas que comprende diferentes herramientas para el asesoramiento, se han desarrollado un currículum y un manual para asesores. El proyecto es desarrollado por el Instituto Alemán para la Formación de Adultos (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, DIE) como institución coordinadora en cooperación con organizaciones asociadas en Grecia, Austria, Suecia, Eslovenia y España.

A su llegada a Europa, los nuevos inmigrantes topan con numerosas barreras. Experimentan un mayor riesgo de exclusión social y pobreza que la población residente, sobre todo en lo que respecta al acceso al empleo y a la educación. Uno de los motivos es que su cualificación es infravalorada con frecuencia o que no pueden demostrarla por medio de certificados formales o similares, por lo cual les resulta difícil conseguir que se reconozcan sus competencias. Por lo tanto, hacer visibles las competencias, especialmente aquellas que hayan sido adquiridas de manera informal, reviste una importancia especial para los inmigrantes recién llegados. En consecuencia, los resultados de SCOUT se dirigen a asesores que trabajen con inmigrantes recién llegados con el fin de encontrar el empleo más apropiado o una formación continua para los mismos. Pueden utilizar todos los materiales como un paquete de recursos para su labor de asesoramiento.

El trabajo con el grupo destinatario de los inmigrantes recién llegados no solo requiere unas competencias de asesoramiento específicas, tales como sensibilidad intercultural o conocimientos básicos en psicología a la hora de tratar con traumas; también exige utilizar unos métodos adaptados específicamente. Por lo tanto, el juego de her-

ramientas SCOUT ofrece, para el asesoramiento con el fin de la evaluación de competencias, diversas herramientas adaptadas a medida de los inmigrantes recién llegados, con el ProfilPASS en lenguaje sencillo como parte central.

El siguiente manual ofrece información general básica sobre el desarrollo y los objetivos del juego de herramientas SCOUT y proporciona a los asesores unas pautas y explicaciones complementarias para el trabajo con el juego de herramientas SCOUT y el ProfilPASS en lenguaje sencillo. Aún así, el juego de herramientas SCOUT no es una receta universalmente válida. Fue diseñado especialmente como un juego de herramientas flexible que ofrece diversas opciones que los asesores pueden adaptar individualmente en función de las necesidades de sus clientes. De este modo, el presente manual ofrece un marco de orientación básico que muestra cómo el juego de herramientas se puede utilizar de la mejor manera.

El asesor deberá elegir, en base a su experiencia profesional, la manera que mejor se adapte al caso específico de su cliente o estudiante.

2. Antecedentes y objetivos del juego de herramientas SCOUT

Antes de empezar a crear el juego de herramientas SCOUT, el equipo de proyecto realizó una identificación de las necesidades, recopilando, entre otros, ejemplos de buenas prácticas en los países asociados de SCOUT Alemania, Grecia, Austria, Suecia, Eslovenia y España. A pesar de que, en todo el ámbito de la Unión Europea, se hayan establecido diversas medidas para apoyar a los inmigrantes recién llegados y favorecer su integración, estos aún se encuentran con numerosos obstáculos en el ámbito del acceso al mercado laboral o, al menos, de las medidas de formación profesional. Entre las problemáticas identificadas se encuentran, entre otras, la falta de transparencia y la dificultad de acceder a la información necesaria; asimismo, unas bajas competencias lingüísticas obstaculizan el acceso a servicios de reconocimiento o ayudas adicionales.

Para el desarrollo del juego de herramientas SCOUT, el equipo de proyecto derivó así conclusiones esenciales de la situación existente

las problemáticas identificadas. Sobre esta base, se procedió al desarrollo del juego de herramientas SCOUT, con el cual se pretende proporcionar unas herramientas que...

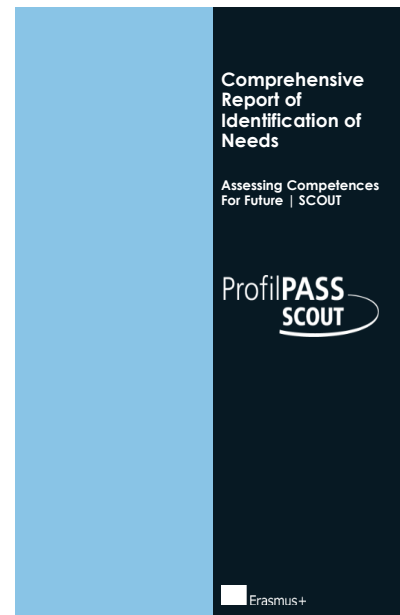
- ⇒ pongan el énfasis en el idioma como un plus en el mercado laboral,
- ⇒ tengan en cuenta la barrera lingüística entre el asesor y el cliente y proporcionen ayudas específicas (tales como visualizaciones o traducciones);
- ⇒ ofrezcan la posibilidad de integrar ayudas para actividades de búsqueda de empleo/orientación profesional;
- ⇒ puedan ser utilizadas de manera flexible por el asesor y empleadas también de forma independiente por los clientes.

El juego de herramientas SCOUT fue recopilado eligiendo 20 de las herramientas más apropiadas para la evaluación de competencias de los diferentes países. De esta manera, el juego de herramientas cubre diversos planteamientos metodológicos y áreas de contenido. Es fácilmente accesible, tanto para los asesores como para los usuarios, p. ej., para la autoevaluación. La versión adaptada de ProfilPASS sirve como elemento central del juego de herramientas SCOUT, dado que ha sido revisada específicamente para cumplir las necesidades especiales y las realidades de la vida de los inmigrantes recién llegados.

Ha sido traducida a un lenguaje sencillo y tanto el contenido como el layout han sido designados conforme a las necesidades del grupo destinatario de inmigrantes recién llegados. Utilizamos el término de "lenguaje sencillo" para designar un lenguaje simple que pueda ser comprendido fácilmente por *personas con una competencia lingüística equivalente al nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.*

Informe exhaustivo de identificación de necesidades

Al inicio del proyecto SCOUT, se efectuó un estudio para identificar las necesidades en los países asociados de SCOUT. Los resultados de estas actividades de investigación a nivel nacional fueron recopilados en el Informe exhaustivo de identificación de necesidades. Este informe está disponible a través del [Área de descarga](#) de [la página web de SCOUT](#).



3. Cómo se utiliza el juego de herramientas SCOUT



Tal como se ha explicado anteriormente, el juego de herramientas SCOUT es una colección de diferentes herramientas para la evaluación de competencias, derivadas de diferentes contextos y desarrolladas por diferentes organizaciones. Es asunto de los asesores elegir la(s) herramienta(s) o el/los método(s) para el proceso de asesoramiento. Las siguientes explicaciones permitirán a los asesores hacerse una idea de la estructura básica del juego de herramientas y dónde encontrar las distintas herramientas.

3.1. Cómo orientarse en el juego de herramientas

El juego de herramientas SCOUT se divide en dos apartados principales:

1. Herramientas para el apoyo del proceso de asesoramiento

En este apartado se presentan herramientas para la evaluación de competencias que sirven como ayuda al realizar el proceso de asesoramiento, por ejemplo proporcionando orientación, ayudas para la visualización o plantillas para la documentación. El apartado está subdividido en tres categorías.

La categoría A

"Introducción: pasos previos al asesoramiento" proporciona herramientas para la evaluación de competencias que pueden ser utilizadas o consultadas por el asesor antes de iniciar el proceso de asesoramiento propiamente dicho.

La categoría B

"Superación de la barrera lingüística" incluye unas herramientas que enfocan explícitamente la barrera lingüística entre el asesor y el cliente.

La categoría C

comprende herramientas para la "Estructuración del proceso de asesoramiento". Se trata de unas herramientas que pueden apoyar el trabajo del asesor de diferentes maneras, por ejemplo, proporcionando carpetas o plantillas que podrán servir de base para el proceso de asesoramiento. Esta categoría está subdividida en herramientas para la valuación de competencias especializadas y la evaluación de competencias globales. Todas las herramientas para la evaluación de competencias especializadas muestran un enfoque relativamente limitado que podría ser profesional o relacionado únicamente con las competencias sociales. En este caso también se pueden utilizar las herramientas para la autoevaluación.

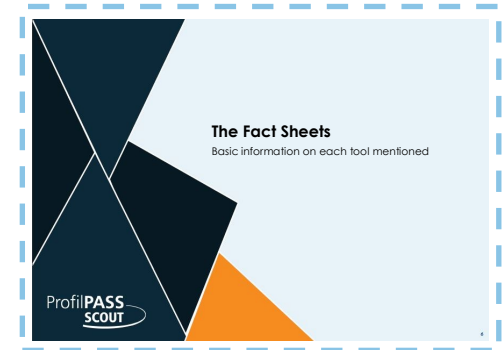
2. Herramientas para la autoevaluación

El segundo apartado comprende unas herramientas que pueden ser empleadas por los mismos clientes sin ayuda externa. Por analogía a la clasificación de las herramientas usada en la categoría C "Estructuración del proceso de asesoramiento", las herramientas para la autoevaluación también están subdivididas según su uso para el asesoramiento de competencias globales o especializadas. En estas últimas se diferencia, adicionalmente, entre herramientas con enfoque profesional y otras que sirven para evaluar competencias sociales.

Hoja informativa

Los encabezamientos de los apartados sirven para la orientación previa. Con el fin de encontrar la herramienta más adecuada para el contexto de asesoramiento concreto, los asesores tienen entonces la posibilidad de obtener una vista de conjunto de cada herramienta con la ayuda de una 'Hoja de datos'. Estas hojas de datos ofrecen una breve presentación de la herramienta, su uso práctico y su finalidad, el grupo destinatario y las condiciones (previas) necesarias para el trabajo con la herramienta.

Además, la hoja informativa contiene un enlace de Internet directo con la herramienta, así como indicaciones sobre dónde se puede encontrar información adicional. Esto permite a los asesores localizar fácilmente y acceder a diferentes herramientas que les ayudarán en su trabajo con inmigrantes recién llegados y se adapten a sus necesidades concretas en el proceso de asesoramiento.



EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals

Developed by the European Commission
(as part of the New Skills Agenda for Europe)

What is it? (Aim of the Tool)

The EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals is intended for use by any services that may be offering assistance to citizens of non-EU countries. It aims at supporting early profiling of the skills of refugees, migrants and citizens of non-EU countries who are staying in the EU (third country nationals).

Who is it for? (Target Group and (pre)conditions for use of the tool)

The target group are refugees, migrants and citizens of non-EU countries who are staying in the EU. The Skills Profile Tool is specifically designed for use by: national authorities responsible for reception and integration of refugees, reception centres and so on.

Key Features

The tool is available as a web-tool to be used on a voluntary basis and free of charge. It should be used in an interview situation to get to know the individual, their skills, qualifications and experiences.

The tool comprises 6 modules, each with different subtopics:

- 1) Personal information
- 2) Contact details
- 3) Expectations/Personal needs
- 4) Competence assessment (e.g. in the fields of math, IT-skills, interests etc.)
- 5) Appraisal & Recommendations for next steps (filled in by the interviewer)
- 6) Summary

Completed profiles are exportable as PDF or XML files.

Try the Tool

<https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Languages available

all EU languages (except Irish),
Arabic, Farsi, Pashto, Sorani, Somali,
Tigrinya and Turkish*

Note: It is possible to see two languages at the same time on one screen.

Further Information

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>

European Commission

DG Employment, Social Affairs &
Inclusion

B-1049 Brussels

BELGIUM

Fig. 1 Ejemplo de hoja de datos

3.2. El trabajo con el juego de herramientas

El juego de herramientas presentado aquí proporciona a los asesores unas opciones de selección completas y la posibilidad de utilizar, de manera flexible, las herramientas que mejor se adapten a sus necesidades en el proceso de asesoramiento y los requisitos de sus clientes. Es posible buscar una herramienta específica en base a las categorías establecidas, de modo a encontrar un método útil para la situación de asesoramiento concreta.

Si está buscando "Herramientas para el apoyo del proceso de asesoramiento" dispone de las siguientes opciones para trabajar con el juego de herramientas:

Puede utilizar unas herramientas de autoevaluación para que los mismos clientes puedan realizar una evaluación parcial o completa de sus competencias previamente al proceso de asesoramiento. Los resultados de esta evaluación previa y/o las experiencias relatadas por el cliente acerca del trabajo con la herramienta podrían servir al asesor como indicadores para adaptar los pasos posteriores en el asesoramiento a las necesidades individuales y la situación inicial concreta del cliente. (véase la categoría A "*Introducción: pasos previos al asesoramiento*").

En caso de que la comunicación en el proceso de asesoramiento se viera dificultada por problemas de idioma, las herramientas presentadas en la categoría B "*Superación de la barrera lingüística*" podrán servir de ayuda, por ejemplo, proporcionando ayudas visuales que asegurarán y fomentarán la comprensión de los términos clave utilizados en el proceso de asesoramiento. Estas ayudas se podrán emplear como complementos en combinación con otras herramientas o utilizar de manera independiente, por ejemplo si los conocimientos lingüísticos del cliente no son suficientes para el uso de herramientas más orientadas al lenguaje.

Al trabajar con herramientas de la categoría C "*Estructuración del proceso de asesoramiento*", usted podrá elegir el tipo de herramienta que le resulte más útil en su contexto de asesoramiento. Existen diferentes planteamientos metodológicos (p. ej., pautas para entrevistas, escenarios para simulaciones, carpetas, etc.); además, es posible concentrarse en un área de competencia específica u optar por realizar una evaluación de competencias global con su cliente.

Las "*Herramientas para la autoevaluación*" se pueden utilizar para complementar su proceso de asesoramiento, por ejemplo, entregándoselas a los clientes como tarea previa (véase también la categoría A) o como deberes. También podría utilizar una de estas herramientas como unidad separada durante el proceso de asesoramiento para obtener más información o evaluar áreas de competencia adicionales (p. ej., competencias sociales).

En conjunto, le animamos explícitamente a trabajar de manera creativa con el juego de herramientas, por ejemplo, combinando no solo diferentes herramientas, sino incluso determinados elementos de herramientas distintas.

Ejemplo de una posible combinación de diferentes herramientas o módulos individuales de herramientas distintas ...

Supongamos que desea realizar una evaluación de competencias con un énfasis especial en las competencias profesionales. En este caso podría utilizar "my-professional-experience.org" como herramienta previa al asesoramiento para hacerse una primera idea de las aptitudes y competencias de su cliente y pedirle a este que rellene el apartado dedicado a la Identificación de Competencias en la "Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países" que proporciona una documentación sobre las aptitudes adquiridas en una aprendizaje formal y una primera estimación de las competencias (profesionales) básicas. Para evaluar posteriormente, de forma detallada, cómo las aptitudes adquiridas de manera formal e informal (también en ámbitos ajenos al trabajo) se suman a las competencias profesionales de su cliente, podría, por ejemplo, añadir apartados relevantes del ProfilPASS en lenguaje sencillo (capítulo: Mis áreas de experiencias, tales como Intereses, aficiones y tiempo libre o Mi vida en un nuevo país). Para terminar, podría documentar las competencias de su cliente y ofrecer una perspectiva adicional para los pasos siguientes. Además de la documentación proporcionada por la "Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países", el módulo Así demuestro de lo que soy capaz en el ProfilPASS en lenguaje sencillo ofrece información y ayuda adicional para el uso de aptitudes y competencias documentadas en el mercado laboral, incluyendo, por ejemplo, ayuda para redactar una solicitud de empleo.



Germany				
Tool name of origin	Tool name in English	Publisher	Aim of the tool	Web address
ProfilPASS	ProfilPASS	German Institute for Adult Education - Leibniz Centre for Lifelong Learning	⇒ supports the systematic assessment and documentation of competences with the aim of developing a competence profile and thus support (further) personal and vocational development, (re-) orientation and the planning of further learning steps.	http://www.profilpass.de/
Bildkartenset zur Kompetenzerfassung geflüchteter Menschen	Picture card set for the competence assessment of refugees	German Employee Academy (DAA)	⇒ Language free support tool for vocational position determination	https://itunes.apple.com/de/app/daa-kompetenzerfassung/id1084665949?mt=8
Sprachen- und Qualifikationsportfolio (SQuP)	Language and Qualification Portfolio	Verein Projekt Integrationshaus, Vienna	⇒ Assessment of qualifications, knowledge, skills and competences by means of reflexion and self-assessment ⇒ Preparation for (further) vocational development	https://www.integrationshaus.at/de/publikationen/fachpublikationen
Kompetenzbilanz für Migrant*Innen	Competence record for migrants	German Youth Institute (DJI), Munich	⇒ Identification, recognition and documentation of formal and informal competences ⇒ Self-reflexion and empowerment	http://www.migra-info.de/fileadmin/bilder/Download/KompBil_sw.pdf
Kompetenzbilanz für Migrant*Innen (überarbeitete Version für Flüchtlinge)	Competence record for migrants (revised version for application with refugees)	product of the development partnership SEPA in EQUAL II	⇒ Identification, recognition and documentation of formal and informal competences ⇒ Self-reflexion and empowerment	http://www.equal-sepa.de/material/Produkte/material/PG1_Kompetenzbilanz.pdf (-> Chapter 2, p.8-27)

Fig. 2 Lista de ejemplos de herramientas - Alemania

En el anexo del juego de herramientas SCOUT también encontrará una selección de otras 54 herramientas que podrá consultar si necesita recursos adicionales para su proceso de asesoramiento o no encuentra una herramienta adecuada en el juego de herramientas SCOUT. Esta recopilación de herramientas se ha configurado en el curso de las investigaciones para el juego de herramientas SCOUT. Comprende todas las herramientas que no fueron incluidas en el juego de herramientas SCOUT, pero aún así podrían serle de ayuda para su proceso de evaluación.

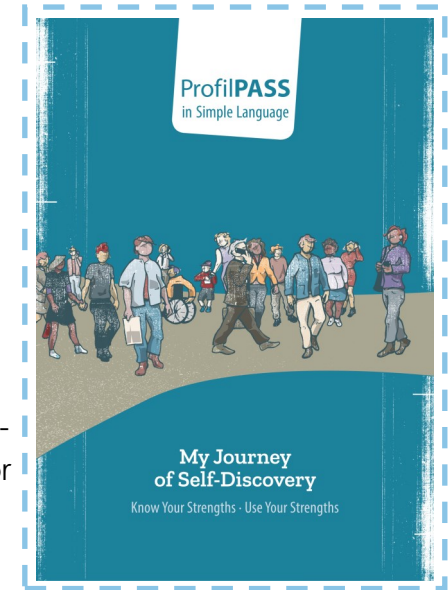
4. Cómo utilizar el ProfilPASS en lenguaje sencillo

El ProfilPASS es un sistema para la evaluación de competencias, enfocado principalmente a apoyar a los usuarios en su desarrollo personal y profesional. El ProfilPASS en lenguaje sencillo está dirigido especialmente a los inmigrantes recién llegados y ayuda a los asesores en su trabajo con este grupo de destino.

4.1. Cómo orientarse en el ProfilPASS en lenguaje sencillo

El ProfilPASS en lenguaje sencillo está basado en el ProfilPASS, una herramienta para la identificación y documentación de aptitudes y competencias. Fue creado originalmente por el Instituto Alemán para la Formación de Adultos y desarrollado posteriormente en diferentes proyectos de la UE.

El ProfilPASS en lenguaje sencillo está estructurado en torno a la imagen central de un 'viaje de descubrimiento hacia uno mismo' y refleja el descubrimiento de las competencias a través del trabajo con el ProfilPASS por la experiencia física de la migración. La imagen sirve para la orientación en el ProfilPASS en lenguaje sencillo y motiva a los usuarios a trabajar paso a paso los capítulos que recogen las estaciones de su viaje.



1

El primer capítulo "Eres capaz de mucho más de lo que crees" sirve como guía por la fase inicial del proceso de asesoramiento y proporciona materiales para aclarar los intereses y objetivos del usuario para el proceso de asesoramiento. Asimismo, ofrece una breve introducción sobre la manera de trabajar con el ProfilPASS en lenguaje sencillo. Con el fin de facilitar el inicio del trabajo con el ProfilPASS y para ofrecer un estímulo inicial para el proceso de autorreflexión, los usuarios tienen también la posibilidad de presentarse brevemente y con un umbral bajo.

2

El segundo capítulo "Visión general de mi vida" sirve para la estructuración inicial de las aptitudes y experiencias del usuario, recorriendo las diferentes áreas de experiencias de su vida. Además, introduce a los usuarios en el esquema de 4 pasos con el cual se analizan en mayor profundidad sus áreas de experiencias y competencias (véase Fig. 3).

3

En el tercer capítulo “Mis áreas de experiencias” se comentan y evalúan detalladamente las competencias de los usuarios. El capítulo cubre diferentes campos de experiencia, revelando así tanto competencias adquiridas de manera formal como no formal e informal. Los siguientes campos de experiencia están incluidos en el PerfilPASS en lenguaje sencillo:

- ⇒ Intereses, aficiones y tiempo libre
- ⇒ Hogar, vecinos y familia
- ⇒ Escuela, formación profesional y universidad
- ⇒ Trabajo, profesión y formación continua
- ⇒ Mi vida en un nuevo país
- ⇒ Tiempos buenos, tiempos difíciles



El sistema de PerfilPASS funciona según el siguiente esquema básico que incluye cuatro pasos principales que se deben completar para cada área de experiencias:

Paso 1	Designar	Aquí se pide al cliente que identifique fases, eventos y actividades importantes en su vida, examinando también los motivos que llevaron a su actuación.
Paso 2	Describir	Aquí, el cliente debe describir sus actividades de una manera más detallada.
Paso 3	Resumir	Aquí se reformulan las actividades identificadas para establecer las aptitudes y los conocimientos del usuario.
Paso 4	Valorar	Aquí se identifican las aptitudes más importantes en base a un sistema de clasificación y se evalúa su valor.

Fig. 3 Ejemplo - El esquema de 4 pasos

4

El cuarto capítulo “Ahora sé de lo que soy capaz” representa la base para un balance provisional del proceso de asesoramiento. Este apartado ayuda al usuario a averiguar qué es lo que más les gusta hacer, qué es lo que se les da bien y dónde podría haber un margen de mejora. De esta manera se establece un perfil de competencias con los puntos fuertes.

En el quinto capítulo “Mis objetivos”, se anima a los clientes a relacionar sistemáticamente sus intereses con sus competencias y formular objetivos en base a ello. De esta manera, el cliente elabora un plan para la realización de estos objetivos junto con el asesor.

5

6

El último capítulo “Así demuestro de lo que soy capaz” proporciona ayuda para la integración de las competencias identificadas en una solicitud de empleo. Asimismo, ofrece información sobre el esquema general de una carta de presentación y un currículum.



Además de estos capítulos se encuentra en el Apéndice un apartado “Tu pequeño glosario PerfilPASS” en el cual se explican las palabras y los términos importantes para su consulta por parte del cliente. Adicionalmente, se incluye información básica sobre el PerfilPASS y el proyecto SCOUT.

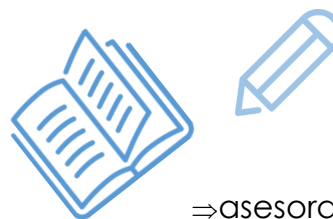
4.2. El trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo

¿Cuáles son los principios básicos para el trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo?

Todas las versiones de ProfilPASS están basadas en una idea común de asesoramiento. El concepto en el cual se apoya el ProfilPASS considera el asesoramiento como un proceso comunicativo e interactivo enfocado en el desarrollo de capacidades en un contexto de reflexión e intercambio. Según esta noción básica, el trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo está basado en tres principios centrales:

- ◆ El asesoramiento con el ProfilPASS en lenguaje sencillo está orientado hacia un concepto humanista de la persona según el cual se considera que los seres humanos son capaces de desarrollarse, cambiar y aprender a lo largo de toda su vida. En consecuencia, el asesoramiento se convierte más en una actitud que no en una técnica y se distingue por la autenticidad, apreciación y comprensión empática.
- ◆ La teoría constructivista representa la base teórica del trabajo con el ProfilPASS. Conforme a esta, no existe ninguna realidad objetiva, sino únicamente realidades subjetivas que son creadas activamente por cada individuo. Por lo tanto, la adquisición de conocimientos y competencias se considera como la contribución personal de cada sujeto. De esta manera, el asesoramiento está sujeto a los principios de una didáctica de capacitación.
- ◆ Finalmente, el asesoramiento es una labor biográfica. Esto significa que la biografía individual de cada persona actúa como punto de partida para procesos de reflexión y que los usuarios conforman este proceso como expertos para su propia biografía.

Además, los siguientes principios didácticos tienen una importancia central:



- ⇒transparencia del proceso;
- ⇒orientación del participante;
- ⇒apoyo para la autorregulación y autoorganización;
- ⇒asesoramiento para todas las partes del ProfilPASS en lenguaje sencillo;
- ⇒orientación hacia la competencia, la reflexión y los intereses de aprendizaje.

El proceso de consulta

El proceso de consulta con el ProfilPASS en lenguaje sencillo puede variar de un caso a otro en función de los objetivos acordados entre el cliente y el asesor.

No obstante, el proceso de asesoramiento debería incluir siempre los siguientes puntos (véase también la tabla 1). Al inicio de la consulta, el cliente debe ser informado sobre las razones del trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo y se deberían presentar los pasos individuales que se realizarán. Otra parte central es aclarar los objetivos del usuario y sus expectativas hacia el proceso de asesoramiento. Asimismo, los asesores y el cliente deberían acordar conjuntamente sus respectivas responsabilidades en el marco del proceso de asesoramiento. En consecuencia, también se deberán fijar un calendario global y unos plazos. Como parte final del proceso de asesoramiento, se deberían comentar los resultados y las metas adicionales para el futuro.

Paso de trabajo en el proceso de asesoramiento	Finalidad
Preparación	<ul style="list-style-type: none"> desarrollar un escenario de realización organizar la situación de asesoramiento
Fase inicial	<ul style="list-style-type: none"> aclarar el mandato de asesoramiento (posiblemente mediante un contrato) utilizar la estructura del ProfilPASS en lenguaje sencillo
Fase de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> evaluar las competencias según la biografía y las experiencias del usuario acompañar y apoyar la autoexploración
Fase de balance	<ul style="list-style-type: none"> evaluar los puntos fuertes crear un balance de competencias
Fase de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> formular objetivos de desarrollo elaborar un plan de acción
Fase de valoración	<ul style="list-style-type: none"> asesoramiento final y entrega del certificado de competencias
Procesamiento posterior	<ul style="list-style-type: none"> resumen de situaciones de aprendizaje exitosas/ problemáticas consecuencias de situaciones de aprendizaje posteriores

Tabla 1 Ejemplo de proceso de asesoramiento para el ProfilPASS en lenguaje sencillo

El siguiente modelo para un proceso de asesoramiento fue desarrollado en base al procedimiento original seguido con el ProfilPASS para adultos. Sirve como marco orientativo para la labor de asesoramiento con el ProfilPASS en lenguaje sencillo y muestra y explica los pasos de trabajo que se deberán realizar durante un proceso de asesoramiento.

Ιδιαίτερα Χαρακτηριστικά του ProfilPASS σε Απλή Γλώσσα

Con el fin de asegurar un planteamiento de umbral bajo para el grupo destinatario de los inmigrantes recién llegados, el ProfilPASS en lenguaje sencillo incluye algunas funciones especiales que ayudan al usuario a orientarse en el trabajo con el ProfilPASS y que usted puede indicarles durante el proceso de asesoramiento:

Los **testimonios** se utilizan para ayudar a los inmigrantes a aproximarse a la autorreflexión que se requiere para el trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo y con la cual la mayoría de los inmigrantes aún están poco familiarizados. Los testimonios corresponden a personajes ficticios, aunque basados en personas reales. Su recorrido y sus estaciones vitales aparecen esporádicamente a lo largo de los cuadernos de trabajo. En ciertas páginas encontrará estos extractos de los ejemplos de biografía, que facilitarán a los inmigrantes recién llegados la extrapolación a su propia situación vital.



“ Έδειχνα στα μικρότερα αδέρφια μου πώς μπορούν να βοηθήσουν στο σπίτι. Τα κατάφερα μόνη μου. Τώρα έμαθα να καθοδηγώ νεότερους ανθρώπους.



Για κάποιο χρονικό διάστημα φρόντιζα την άρρωστη **πεθερά** μου. Τώρα μπορώ να συνεννοούμαι με γιατρούς και να φροντίζω άτομα μεγαλύτερης ηλικίας χωρίς βοήθεια.

Dos **moderadores** acompañan y apoyan a los usuarios durante su trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo. Por ejemplo, los moderadores explican términos importantes, ofrecen impulsos o actúan como interlocutores. Mientras los testimonios sirven para ayudar a los usuarios, proporcionándoles unas experiencias con las que se puedan identificar, los moderadores los apoyan con la ayuda de explicaciones y motivación. Los moderadores no sustituyen a los asesores, sino que deberían complementar el trabajo del asesor o representarlo cuando los usuarios trabajan por cuenta propia con el ProfilPASS en lenguaje sencillo.



STEFAN



FIDELIA

Junto con los testimonios y las explicaciones ofrecidas por los moderadores, el ProfilPASS en lenguaje sencillo contiene explicaciones de palabras y términos importantes que evitan que los usuarios tengan que interrumpir su trabajo y hojear las páginas para consultar palabras. El complete **glosario** “Tu pequeño glosario ProfilPASS” figura en el Anexo. Además, el glosario se puede utilizar para fomentar explícitamente la competencia lingüística y tomar determinados términos como punto de partida para una reflexión más profunda.

Textos con palabras en blanco, preguntas de opciones múltiples y matrices reducen la barrera lingüística para los usuarios y les ayudan en su trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo, especialmente si realizan diferentes partes por cuenta propia. Asimismo, se utilizan unas preguntas muy específicas para asegurar la comprensión.

Duración del asesoramiento

Desde el punto de vista del marco temporal, el proceso de asesoramiento debería tener una duración de, al menos, 4 horas para una sesión de asesoramiento individual y de 8 horas para una sesión en grupo. Sin embargo, esta información se refiere a un proceso de asesoramiento centrado en la evaluación de competencias. Si incluye el desarrollo de competencias y, por ejemplo, un asesoramiento adicional con respecto a las opciones profesionales, el tiempo necesario se alarga. Debido a la gran variedad de opciones para el desarrollo de este proceso no es posible indicar el tiempo que se necesita en este caso. Asimismo, el trabajo con el ProfilPASS en lenguaje sencillo es exhaustivo y puede resultar difícil en función de la intensidad de la reflexión necesaria. Por lo tanto, podría ser aconsejable prever pausas entre las sesiones de asesoramiento. Por otra parte, se podría encargar a los usuarios que realicen partes del ProfilPASS en lenguaje sencillo por su cuenta como deberes.



5. Información adicional

En el curso del proyecto SCOUT, nueva información o publicaciones relevantes serán puestas a disposición en este capítulo. En particular, se podrían añadir aquí métodos de asesoramiento adicionales para la evaluación de competencias que sean apropiados para el grupo destinatario de los inmigrantes recién llegados.





El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo a su contenido, que refleja únicamente la opinión de los autores; la Comisión no puede hacerse responsable del uso que pudiera darse a la información contenida.

Este proyecto está financiado por la Comisión Europea a través del programa Erasmus+

(KA204 - Asociaciones Estratégicas en el ámbito del Aprendizaje de Adultos).

Código del proyecto: 2017-1-DE02-KA204-004194

Publicación coordinada por:

