



Yo de mayor quiero ser...

**Guía didáctica para trabajar
la Orientación Sociolaboral con todas las edades**



ASDE

Federación de Asociaciones
de Scouts de España

Yo de mayor quiero ser...

**Guía didáctica para trabajar
la Orientación Sociolaboral con todas las edades**



ASDE
Federación de Asociaciones
de Scouts de España

EDITA:

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE SCOUTS DE ESPAÑA
SERVICIO FEDERAL DE PROGRAMAS EDUCATIVOS
RED DE TRABAJO DE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

COLABORA:

INSTITUTO DE LA JUVENTUD. INJUVE

COORDINACIÓN:

Jesús Luque Rodríguez (Coordinador Red de Trabajo de Orientación Sociolaboral)
Ginés Desiderio Navarro Aragonese (Coordinador Red de Trabajo de Orientación Sociolaboral)
Susana Alonso Moreno (Departamento Técnico de Programas - ASDE)

COLABORADORES:

José Luis Casares Montero (Scouts de Andalucía)
Carlos Javier Rodríguez Jiménez (Scouts de Extremadura)
Jorge González Martínez (Exploradores de Madrid)
Javier Fernández Alemany (Scouts de Melilla)
Nuria Baixauli Sanz (Exploradores de Murcia)

DIBUJOS/ILUSTRACIONES:

Rosa María Roca

AGRADECIMIENTOS:

Al Equipo Técnico de Programas de la Oficina Federal de ASDE-Scouts de España (Ángela Caballero González, Raquel Aragón Rodrigo, Teresa Pardo Guillén y Carmen Pérez Tucho) por sus aportaciones y revisión del texto.

© Federación de Asociaciones de Scouts de España - ASDE, 2002

GESTIÓN EDITORIAL:

CYAN, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.

ISBN: 84-87568-56-4

Depósito legal: M-2127-2003

“No somos lo que somos
sino lo que hacemos
para cambiar lo que somos”.

Eduardo Galeano



ÍNDICE

 Introducción	5
 Conceptos básicos de Orientación Sociolaboral	9
 Por qué nos lo planteamos desde ASDE	11
 Algunos apuntes prácticos sobre Orientación Sociolaboral	21
 Fichas didácticas por secciones educativas	27
 Glosario de términos	139
 Recursos de Orientación Sociolaboral	141
 Evaluación del material	143



INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que el empleo ha sido y sigue siendo un mecanismo de inserción social, de integración y reconocimiento, que ha garantizado unos niveles básicos de protección social.

En el momento actual, por el tipo de sociedad en el que vivimos, no se asegura que esto siga siendo así y esta situación afecta de manera más evidente a sectores más vulnerables como son los jóvenes, mujeres y desempleados mayores de 40 años.

Desde hace unos años, el modelo de sociedad en el que vivimos no facilita un acceso digno y rápido al mercado laboral sino que lo hace en condiciones de precariedad, los empleos parece que no van a ser fijos y de por vida, sino temporales y para cortos períodos de tiempo, los salarios son bajos y con escasa relación entre el número de horas y el tipo de trabajo que se realiza. Inevitablemente esto provoca rupturas en la elaboración del proyecto vital de los ciudadanos, haciéndolos más vulnerables y rompiendo la relación que anteriormente existía entre el trabajo y la autorrealización personal.

El tema del empleo es, por tanto, una de las principales preocupaciones de la sociedad de hoy, convirtiéndose en el centro de debate de finales del siglo XX y principios del XXI, siendo urgente y necesario articular los cauces necesarios para su posible solución.

No podemos olvidar que no hace tanto tiempo, apenas unos años, el acceso a los estudios medios, superiores o universitarios estaba restringido a unos pocos. Sin embargo el haber realizado dichos estudios garantizaba (en mayor o menor medida) el tener un buen trabajo. También en esa época el esfuerzo y constancia personales eran cualidades que se tenían en cuenta para la promoción dentro de la empresa. En definitiva, la oferta del mercado laboral posibilitaba la planificación y desarrollo de un proyecto vital personal, hecho apoyado por algunas de las condiciones laborales existentes: la relación entre el salario y el trabajo realizado, la temporalidad fija de los contratos y la estabilidad derivada de ésta, etc.

En la actualidad, en teoría, el acceso a los estudios superiores y/o universitarios no está restringido sólo a unos pocos como ocurría hace unos años, al contrario, se supone que existen facilidades para que hoy en día estudie todo el mundo. En la práctica, la realidad es diferente ya que muchos jóvenes abandonan sus etapas formativas sin completarlas por causas derivadas de su origen social, su realidad familiar y/o económica y movidos por la creciente demanda del mercado laboral de jóvenes para puestos de escasa cualificación tales como mensajeros, repartidores, peones, aprendices, etc. Se detecta por lo tanto, una escasa orientación vocacional en el caso de personas con un origen social humilde o con un poder adquisitivo bajo.

Las empresas también valoran en la actualidad otras cualidades y/o habilidades (trabajo en equipo, habilidades sociales, etc.) que normalmente no están incluidas en la formación reglada. Además, cuando los estudiantes que completan su etapa formativa la finalizan se enfrentan, en muchos casos, con carencias derivadas de una formación incompleta y poco adecuada que les facilite el acceso a un puesto de trabajo. La consecuencia más inmediata es la sensación de “pérdida de tiempo” o de “fracaso” que tienen si esta situación se prolonga en el tiempo.

Esta situación se produce, entre otras cosas, debido a las carencias formativas a las que se enfrentan los jóvenes, la alta cualificación que se exige de manera implícita o que se quiere alcanzar, y la gran oferta de personal laboral que se quiere incorporar al mercado.

Como consecuencia de todo lo señalado las condiciones laborales son muy precarias: acceso al mercado laboral a través de empresas de trabajo temporal, contratos en prácticas o de formación no remunerados, estacionalidad de los trabajos, sueldos muy bajos, duración excesiva de la jornada laboral, etc. El acceso a un puesto de trabajo digno, bien remunerado o simplemente al que aspiramos por vocación, es cada vez más difícil.

Esta situación es consecuencia directa de los esfuerzos que se han invertido durante las últimas décadas en potenciar la formación universitaria (relegando de forma evidente a un segundo plano la formación profesional) y a facilitar el acceso a la misma para todos, sin tener en cuenta la inserción laboral en el conjunto de todo el proceso.

En los últimos años se ve como una posible solución y alternativa a la realidad que se está produciendo, la revalorización y reforma de la formación profesional, como

una opción formativa y profesional válida que dé una preparación para la inserción en el mercado laboral sin que se deba esperar tanto tiempo.

Por otro lado, esta dificultad para encontrar trabajo y como consecuencia, para independizarse de los padres, se convierte en un círculo vicioso. Si además añadimos el difícil acceso a la vivienda a todo lo dicho, ya tenemos algunas de las más importantes razones de por qué los jóvenes son dependientes de sus familias hasta edades hace años impensables. Las consecuencias más inmediatas son que la motivación para “buscarse la vida” es cada vez menor y el interés en la búsqueda de empleo se ve mermado.

Ante esta complicada situación, el análisis del problema no debe comenzar cuando uno de nuestros chavales acaba sus estudios y no encuentra trabajo, sino cuando se ve obligado a realizar elecciones en los mismos.

A lo largo de la vida todas las personas tienen la necesidad vital de tomar múltiples decisiones, las de tipo vocacional constituyen unas de las más frecuentes y significativas para el individuo.

Estas decisiones le van a marcar el camino a seguir y en muchos casos el niño o joven no tiene quién le asesore, y en otros no está preparado. Nos encontramos, por tanto, con la necesidad de fomentar una educación que asegure la orientación del niño y del joven para que esté informado de las diferentes alternativas que existen de cara a la inserción en el mercado laboral, así como la importancia que tienen las distintas decisiones que se adoptan de cara al futuro profesional y vocacional de cada uno.

En este sentido también es muy importante tener en cuenta la edad de acceso al mercado laboral, sería bastante contradictorio que nosotros mismos fomentáramos la inserción laboral a edades tempranas que son, en muchos casos, ilegales desde el punto de vista de la legislación.

Recordemos que ASDE está comprometida, en el desarrollo de su acción educativa, con la Declaración de los Derechos Humanos y la Declaración y Convención de los Derechos del Niño.

Como se recoge en el artículo 32 de la Convención de los Derechos del Niño, “los estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación

económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”. Es por tanto obligación del estado también la de fijar edades mínimas de admisión al empleo y reglamentar las condiciones del mismo.

Debemos tener presente como educadores, a la hora de trabajar el tema de la orientación sociolaboral, por un lado el no fomentar actitudes que conduzcan a una rápida o pronta inserción de nuestros chavales en el mercado laboral e informarles sobre las condiciones de acceso, para que ellos, con toda la información en la mano, tomen sus propias decisiones. Por otro, es fundamental tener en cuenta las características personales de los educandos, sus opiniones, gustos y preferencias, no podemos olvidar que cada persona vive inmersa en una realidad social, económica y familiar diferente y que no podemos generalizar ya que cada persona es un caso distinto.

A modo de **conclusión** podemos decir que aunque para algunos el desarrollo de este ámbito pueda ser algo nuevo, otros ya lo hemos comenzado a trabajar y os podemos asegurar que, aparte de sencillo, es bastante gratificante. Además, en este manual os adjuntamos algunas ideas para poder facilitar vuestra labor. Esperamos que os sean de utilidad y que os den orientaciones y pistas para el futuro.

Os animamos a escribir ese futuro con nosotros. ¡Bienvenidos!



Nota: Este material ha sido elaborado por hombres y mujeres y va destinado a educadores y educadoras. Para redactar los textos hemos utilizado el masculino genérico, intentando hacer un uso del lenguaje sencillo que deseamos implique un rechazo del sexismo en la información.



CONCEPTOS BÁSICOS

Antes de ponernos a la tarea debemos tener claros los distintos conceptos con los que vamos a trabajar, a través de diversas actividades, con nuestros chavales.

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

La orientación para el empleo es una disciplina y un proceso continuo con un carácter aplicado directamente en relación con la psicología y la pedagogía por un lado, e indirectamente con la sociología y la economía por el otro. Se dirige a la prevención e intervención de situaciones normales en toda la vida sociolaboral de los individuos en su etapa adulta y especialmente de aquellos con mayores dificultades de inserción, mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo.

La orientación sociolaboral no puede reducirse a lo que le es propio, sino que abarca indirectamente todas las dimensiones de la vida, consiste en aunar el binomio integración-inserción laboral mediante técnicas de búsqueda de empleo, talleres, currículum, proyectos empresariales, etc. ofreciendo aprendizajes para desarrollar capacidades futuras dentro del marco laboral.

Se trata de proporcionar una mayor información y más capacitación profesional para obtener mayores rendimientos de nuestras habilidades laborales y sociales dentro de la orientación vocacional como resultado de todo el proceso.

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Es un proceso de maduración y aprendizaje personal, a través del cual se presta una ayuda técnica al individuo para facilitarle la toma de decisiones vocacionales para que se logre un óptimo grado de realización personal y de integración social a través del mundo del trabajo.

Se trata del aprendizaje de la capacidad de tomar decisiones. Abarca la orientación académica, profesional y la elección de un itinerario formativo.

ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Su objetivo es mejorar la calidad de la enseñanza mediante el perfeccionamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo de las capacidades del alumnado, el rendimiento académico, etc. y ayudarles a seguir los itinerarios formativos más acordes con los propios intereses y con las demandas del mundo laboral.

TOMA DE DECISIONES

Conjunto de decisiones y actuaciones, en este caso vocacionales, que el sujeto adopta en vistas a clarificar las elecciones académicas o profesionales que formarán parte del proyecto personal de vida. Se trata de un proceso que los individuos realizan en diversos momentos de su proceso educativo y también en situaciones de inserción laboral.

Es un proceso basado en la motivación personal y un proceso de aprendizaje que permite desarrollar las capacidades cognitivas.

La capacidad de tomar decisiones, por su carácter integrador de otras capacidades y aprendizajes, constituye un indicador muy claro de la madurez vocacional y profesional de las personas. En este sentido su desarrollo exige un proceso de aprendizaje continuo durante toda la escolaridad, y especialmente en los momentos de transición educativa o personal en la adolescencia y en la juventud.

ORIENTACIÓN PERSONAL

Este tipo de orientación trataría de dar atención individualizada, funciones de apoyo y guía a todo tipo de problemas que vayan surgiendo en el desarrollo personal.

ORIENTACIÓN FAMILIAR

Se combina con la colaboración con padres y demás contextos y variables.



POR QUÉ NOS LO PLANTEAMOS DESDE ASDE

ASDE apuesta por un tipo de educación que oriente al niño y al joven sobre la necesaria reflexión en la toma de la decisión vocacional, sobre la problemática actual en el acceso al mercado de trabajo, y sobre la necesidad de promover y llevar a cabo en el entorno proyectos de intervención que colaboren a facilitar, en último término, la inserción laboral de los jóvenes sin exclusión alguna.

Consideramos parte integrante de nuestra práctica educativa ayudar a niños y jóvenes a reflexionar sobre la planificación de su futuro académico y profesional, aportando recursos suficientes que propicien la propia autoorientación tales como la información, el análisis reflexivo, la asistencia en la toma de decisiones vocacionales y el análisis de la situación laboral del entorno.

Creemos conveniente favorecer la erradicación de modelos de elección profesional estereotipados por razones de raza, sexo, condición social o minusvalía, potenciando al máximo la libertad de elección de todas las personas.

Dentro del proceso educativo y desde este ámbito, consideramos necesario facilitar el análisis de las expectativas de los jóvenes respecto a su futuro profesional y social, así como ofrecer información de las distintas alternativas de formación que tienen ante sí. Asimismo consideramos conveniente ayudarles a adaptarse a las nuevas formas de empleo, fomentar las ideas de autoempleo, cooperativismo, etc. que permitan crear su propio lugar en el mercado laboral.

Por último, y con la intención de llevar a la práctica nuestro compromiso social, consideramos necesario elaborar y desarrollar proyectos de intervención social que faciliten la integración laboral de la comunidad juvenil del entorno sin discriminación alguna (por razones de minusvalías, sexo, condición social, etc.).

El Programa Educativo de ASDE incluye la Educación para la Orientación Sociolaboral de los jóvenes como un ámbito a desarrollar. En él se recogen los siguientes objetivos educativos para las diferentes secciones:

CASTORES

- Adquirir un nivel de autoestima y seguridad suficiente para valerse en el desarrollo de la vida cotidiana y de la sección, conforme a las posibilidades personales, empleando las propias aptitudes, aceptando las limitaciones y apoyándose en los educadores scouts o scouters para resolver las necesidades en las que encuentra especial dificultad.
- Contemplar con curiosidad las características y propiedades elementales del entorno más próximo para saber desenvolverse en él.
- Relacionarse de forma constructiva con la familia, con los adultos más próximos y con los iguales, respondiendo con actitudes positivas de cooperación, aceptando las orientaciones de los adultos.
- Observar y aplicar las actitudes y costumbres de la vida y convivencia cotidianas, apreciando los valores de éstas, y los recogidos en el espíritu Scout.

LOBATOS

- Enriquecer los conocimientos, destrezas y actitudes adquiridas en la Colonia para poder actuar conforme a sus características personales con creatividad.
- Desenvolverse con confianza en sí mismo, participando en los grupos a los que pertenece, y aceptando la ayuda de otras personas.
- Asumir las normas de comportamiento en las relaciones con otras personas (familia, colegio, etc.), manteniendo una actitud de apertura hacia ellas y su entorno.
- Analizar las actitudes y costumbres de la convivencia en su entorno, sabiéndose comportar conforme a ellos y a los valores del Escultismo.

SCOUTS

- Reconocer las características personales y desarrollarlas en los grupos de pertenencia, aceptando la diferencia y semejanzas con los demás, manifestando una actitud de armonía y apertura, y respetando las normas comúnmente aceptadas por todos, especialmente en la Patrulla.
- Interesarse por las relaciones con los demás mostrando una actitud de colaboración con los iguales, descubriendo los principales valores de la familia y el papel de cada individuo dentro de la sociedad, teniendo en cuenta sus elementos culturales.
- Analizar las actitudes y costumbres de la convivencia en una sociedad pluralista sabiéndose comportar conforme a ellos y a los valores del Escultismo.
- Valorar personalmente lo que el Escultismo contribuye al propio desarrollo en cuanto a factores físicos, intelectuales, afectivos, interpersonales y de inserción y actuación en el medio sociocultural, y darlo a conocer.

- Desarrollar las capacidades necesarias para desenvolverse con autonomía en su entorno habitual adquiriendo para ello las técnicas, habilidades y conocimientos adecuados.

ESCULTAS / PIONEROS

- Tomar conciencia de la actitud personal en relación con los demás, asumiendo sus posibilidades y limitaciones.
- Desarrollar una actitud reflexiva y crítica en las relaciones familiares y con los demás, comprendiendo los otros puntos de vista y transmitiendo el propio.
- Aceptar los principios y actitudes ético-cívicas que rigen la convivencia y conjugarlas con los valores del escultismo.
- Conocer y valorar los aspectos más relevantes de las leyes e instituciones (Declaración de los Derechos Humanos, Constitución Española, Estatuto de Autonomía, recomendaciones medio ambientales, etc.) que influyen en el desarrollo de las sociedades, analizando sus problemáticas.

ROVERS / COMPAÑEROS

- Aceptarse a sí mismo, tomando conciencia de las propias posibilidades y limitaciones, potenciando la autoestima personal y grupal, para desenvolverse en la vida, en las relaciones afectivas, en la prestación personal y en la opción vocacional.
- Enriquecerse con las relaciones familiares y las de los demás, manifestando una actitud de apertura, respeto y ayuda, superando los prejuicios y las discriminaciones culturales, sociales o personales, potenciando el acceso a los elementos culturales propios y externos de cara a fomentar la hermandad mundial.
- Interesarse por el mundo que nos rodea y comprometerse a su mejora, valorando críticamente las distintas problemáticas existentes, a partir del conocimiento y análisis de diferentes documentos (Estatuto de Autonomía, Declaración de los Derechos Humanos, Constitución, etc.) así como de su experiencia en relación con el entorno.
- Adoptar una actitud de continua autoformación para ser una persona cada día más completa, poniendo todos los conocimientos, destrezas y valores personales al servicio de los demás.
- Valorar personalmente lo que el Escultismo ha contribuido al pleno desarrollo de su personalidad, comprendiendo la oferta educativa que el Movimiento Scout brinda a la sociedad y dándola a conocer.

Dentro del ámbito de la orientación sociolaboral y desde la perspectiva que guía este manual, los **contenidos educativos** a trabajar de una forma secuenciada a través de todas las secciones educativas, serían los siguientes:

CONCEPTOS

- Igualdad.
- Las profesiones.
- Oportunidad.
- Trabajo en equipo.
- Cooperación.
- Comunicación.
- El trabajo.
- Mercado laboral.
- Estereotipos.
- Influencia de los medios de comunicación.
- Prejuicios.
- Opiniones.
- Creatividad y expresión corporal.
- Lenguaje no verbal.
- Sentimientos.
- Situaciones del mercado laboral.
- Motivación.
- Gustos y aficiones.
- Estudios.
- Itinerario educativo.
- Competitividad.
- Recursos del entorno.
- Decisiones vocacionales.
- El tiempo.
- Organización.
- Prioridades personales.
- Currículum.
- Formación académica.
- Formación profesional.
- Expresión escrita.
- Cualificación profesional.
- Expresión verbal.
- La Convención de los Derechos del Niño.
- Características personales.
- Juicios.
- Desinhibición.
- Clima laboral.
- Conflictos.



- Diálogo.
- Gastos personales necesarios y superfluos.
- Comportamientos agradables y desagradables.
- Exposición en público.
- Autoconfianza.
- Autoestima.
- Cualidades y aptitudes personales.
- Proceso de selección de personal.
- Puesto de trabajo.
- Habilidades sociales.
- Puntos de información de empleo.
- Orientación urbana.
- Ofertas públicas y privadas de empleo.
- Autoempleo.
- Cooperativismo.
- Problemas de acceso al mercado laboral.
- Conflicto de intereses.
- Consenso.
- Derechos de los trabajadores.
- Ahorro personal.
- Consumo responsable.
- Herramientas y útiles.
- Oficios.
- Destreza manual.
- Empresas.
- Roles masculinos y femeninos relacionados con el trabajo doméstico.
- Éxito.
- Fracaso.
- Esfuerzo personal.
- Fuerza de voluntad.
- Autoconcepto.
- Orientación sociolaboral.
- Escucha activa.
- Orientación vocacional.
- Trabajo doméstico.
- División del trabajo.
- La entrevista.



HABILIDADES

- Análisis de distintas profesiones.
- Distinción de la igualdad de oportunidades existentes para ambos sexos.
- Identificación de roles asignados según el sexo.
- Comunicación con el resto de los compañeros.
- Conocimiento de la Convención de los Derechos del Niño.
- Colaboración para la consecución de un objetivo común.
- Elección coherente con las ideas personales.
- Distinción de estereotipos.
- Análisis crítico de situaciones y características particulares.
- Utilización de los recursos del entorno más cercano.
- Análisis de la imagen que nos ofrecen algunos medios de comunicación.
- Análisis de la influencia que tienen los estereotipos y prejuicios en nuestra forma de relacionarnos con los demás.
- Técnicas y habilidades de comunicación.
- Análisis de problemas relacionados con la orientación vocacional para encontrar posibles soluciones.
- Distinción entre opiniones propias formadas y aquellas que son inducidas por otras personas.
- Conocimiento y distinción de los Derechos de los Trabajadores.
- Ejercicio de los Derechos de los Trabajadores en situaciones en las que éstos sean vulnerados.
- Expresión a través del movimiento corporal.
- Trasmisión de sentimientos a través del lenguaje no verbal.
- Análisis de distintas situaciones del mercado laboral.
- Identificación de aquellas tareas que nos motiva realizar.
- Análisis del grado de motivación personal que tenemos por los estudios.
- Distinción entre éxitos y fracasos obtenidos o conseguidos mediante el esfuerzo personal y aquellos que se deben a circunstancias ajenas a nosotros.
- Motivación por objetivos formativos a largo plazo.
- Distinción de las distintas opciones educativas existentes para la formación personal.
- Análisis de los sentimientos que nos provocan las situaciones de éxito o fracaso.
- Distinción entre gastos personales necesarios y gastos superfluos.
- Análisis de la situación del mercado laboral y sus distintas formas de acceso.
- Elección adecuada del itinerario educativo acorde con los gustos, características y aptitudes personales.

- Análisis de las ventajas e inconvenientes que existen entre el trabajo en equipo y la competitividad.
- Administración del presupuesto personal de forma coherente a las prioridades establecidas.
- Análisis del gasto económico personal.
- Distribución correcta del tiempo entre diversas actividades.
- Elección e identificación de prioridades personales.
- Análisis de la capacidad de organización personal.
- Distinción entre formación, titulación y cualificación profesional.
- Técnicas y habilidades de expresión escrita.
- Identificación de los aspectos más importantes de nuestra vida que debemos reflejar en un currículum.
- Análisis de la formación y trayectoria personal.
- Representación de acciones y situaciones cotidianas.
- Identificación de las características personales propias y ajenas.
- Expresión de cualidades y opiniones a través del lenguaje corporal.
- Distinción de las distintas posibilidades laborales acordes con las características personales.
- Análisis de comportamientos que nos agradan y desagradan.
- Resolución positiva de conflictos.
- Expresión y comunicación verbal correctas.
- Análisis de distintas técnicas de expresión.
- Valoración de las características e importancia de las distintas profesiones.
- Valoración de distintas alternativas de empleo.
- Técnicas de autoafirmación.
- Identificación de las cualidades y aptitudes personales.
- Técnicas de expresión no verbal.
- Análisis de las diferentes partes de un proceso de selección de personal.
- Preparación y superación de una entrevista de trabajo.
- Identificación de las interrelaciones existentes entre distintos puestos o departamentos de una empresa.
- Conocimiento de los recursos del entorno relacionados con el empleo (público y privado), el ocio y el voluntariado.
- Recogida y utilización de la información relacionada con el ámbito laboral, voluntariado y ocio.
- Orientación por el entorno urbano.
- Análisis de las reacciones personales en un conflicto de intereses en el que estamos implicados directamente.

- Utilización del diálogo como camino válido para la resolución de conflictos de forma pacífica.
- Conocimiento y distinción de las distintas formas de empleo.
- Conocimiento de las legislaciones en vigor relacionadas con el empleo.
- Análisis de los problemas de acceso al mercado laboral.
- Análisis de los prejuicios que existen asociados a la realización de las tareas domésticas.
- Conocimiento de las ventajas de la división organizada y equitativa del trabajo.
- Reflexión sobre si el trabajo doméstico es considerado socialmente una profesión.
- Conocimiento de las características de distintas profesiones.
- Investigación de las profesiones características o que se desarrollan en el entorno más cercano.
- Conocimiento del manejo de máquinas y herramientas sencillas.
- Análisis de las tareas que se realizan en una empresa o fábrica.
- Asunción de pequeñas tareas personales y grupales.
- Conocimiento de los oficios que han desaparecido o lo están haciendo del entorno más próximo.
- Disposición por el trabajo en equipo.
- Conocimiento del uso de algunas herramientas o útiles.
- Capacidad de observación.
- Distinción de los distintos usos de algunas herramientas en relación con las profesiones en las que se utilizan.
- Análisis de la repercusión del ejercicio de las diferentes profesiones en nuestra vida diaria.

ACTITUDES

- Abierta hacia la igualdad de sexos en el acceso al mercado laboral.
- Crítica ante roles asignados según el sexo.
- Abierta a la igualdad de sexos a la hora de realizar las tareas domésticas de una casa.
- Interés por conocer los oficios característicos del entorno más cercano.
- Participativa y abierta a compartir actividades y tareas con los demás.
- Abierta a la colaboración y el trabajo en equipo.
- Positiva y de diálogo con los demás.
- Interés por conocer información de distintas profesiones.
- Crítica y de rechazo al uso de estereotipos y de prejuicios.
- Búsqueda activa de empleo

- Crítica con la información que recibimos de la TV y el cine.
- Coherente con las opiniones propias.
- Positiva y abierta a conocer y relacionarse con gente.
- Comunicativa en la relación con otras personas.
- Abierta a la aceptación de la propia realidad corporal.
- Crítica ante diversas situaciones del mercado laboral.
- Abierta, positiva y motivada por la formación personal.
- Comunicativa y creativa en la expresión de sentimientos.
- Crítica ante los fracasos debidos a la falta de interés y/o esfuerzo personal.
- Interés por la adquisición de nuevos conocimientos para mejorar y completar nuestra formación.
- Participativa y de colaboración en el reparto de tareas de un hogar familiar.
- De superación ante el fracaso.
- De diálogo y escucha activa.
- Comprometida y coherente con los objetivos personales establecidos a corto y largo plazo.
- Interés por informarse y conocer los recursos educativos existentes que se ofrecen y los del entorno más cercano.
- Consecuente y crítica con la realidad que va a influir y determinar su futuro.
- Interés ante los diferentes tipos de trabajo y quienes los desempeñan.
- Abierta a conocer empresas o fábricas.
- Activa y dinámica en la obtención de éxitos en las metas personales marcadas de antemano.
- Interés por el aprendizaje de tareas sencillas.
- Positiva hacia la resolución pacífica de conflictos.
- Crítica con el gasto personal en cosas innecesarias o superfluas.
- Positiva y abierta al consumo responsable.
- Económica y de ahorro personal.
- Cooperativa con el grupo.
- Organizada y coherente en el uso del tiempo.
- Abierta a la realización de nuevas actividades.
- Selectiva con aquellos aspectos que debemos reflejar en un currículum.
- Positiva y abierta hacia las opiniones que de uno mismo tienen los demás.
- Abierta a las críticas ajenas.
- Sociable con el resto de los compañeros.
- Interés por conocer los Derechos de los Trabajadores para poder ejercerlos.
- Desinhibida en su relación con los demás.
- Coherente y responsable en la toma de decisiones vocacionales.

- Abierta al diálogo.
- De escucha activa.
- Respetuosa con los compañeros.
- Respeto ante otras profesiones distintas a la elegida.
- Abierta y positiva ante las elecciones de los demás.
- Creativa y comunicativa en la exposición oral en público.
- Activa ante la toma de decisiones vocacionales.
- Decidida ante la elección vocacional.
- Desinhibida ante los demás y consigo mismo.
- Abierta y positiva ante las opiniones ajenas.
- Positiva hacia el trabajo.
- Abierta y de escucha activa.
- Interés por conocer los procesos de selección y funcionamiento interno de las empresas.
- Participativa y activa en la búsqueda de recursos.
- Desenvuelta en su entorno.
- Abierta y desinhibida ante la expresión verbal.
- Crítica y de interés ante los problemas existentes para el acceso al mercado laboral.
- De interés por conocer la Convención de los Derechos del Niño.
- Abierta a la expresión de ideas.
- Crítica ante la resolución de conflictos de intereses.
- Participativa y dialogante en la consecución del consenso grupal.

Como hemos visto este es un ámbito que no podemos dejar de lado, los grupos scouts están formados por niños y jóvenes a los que esta realidad les afecta o va a hacerlo con los años.

A primera vista, puede parecer algo complicado de trabajar, sobre todo por nuestra poca experiencia asociativa y federativa en este campo, pero si la finalidad del Escultismo es la formación integral de personas responsables, capaces de tomar las riendas de su destino y de llevar a cabo una transformación activa y positiva de su entorno, debemos comenzar a trabajar la Orientación Sociolaboral desde Cas-tores y Lobatos como un juego para ir poco a poco convirtiéndola en algo con la importancia que tiene para cualquiera de nuestros jóvenes.



ALGUNOS APUNTES PRÁCTICOS SOBRE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

Es posible, salvo que trabajes con escultas/pioneros o rovers/compañeros, que no te hayas planteado trabajar temas relacionados con la orientación sociolaboral con los chicos de tu sección porque, al fin y al cabo, ¿cómo va a tener claro un scout, por no decir un lobato o un castor, lo que “quiere ser de mayor”? Además, si alguna vez has tenido esa “feliz idea”, seguro que no ha sido mucho lo que has encontrado rebuscando en la biblioteca de tu grupo, en la de la asociación, o en la de tu barrio o localidad.

Sin embargo, hay que decir que el tema de la orientación sociolaboral puede considerarse implícito desde la primera reunión, acampada o actividad. Seguramente no con ese nombre ni de manera consciente, pero estamos facilitando habilidades, conocimientos, técnicas y desarrollando actitudes que entran dentro de lo que puede ser llamado “iniciación a la orientación sociolaboral”.

En nuestros grupos, y ya desde pequeños, los niños viven inmersos en un ambiente fantástico que se caracteriza por la asunción de unos roles por parte de sus scouters. De esta forma cada uno de los educadores desarrolla una determinada forma de actuación según su “puesto de trabajo” o papel (Akela, Malak, Baloo, Pico...) que tiene asignado en la Colonia o en la Manada. Los niños son conscientes de que asumimos ese papel y nos “transformamos” para trabajar y jugar con ellos.

Sin embargo en la Tropa, la Unidad o en el Clan, los chicos saben y son conscientes de que los scouters nos formamos y debemos continuar formándonos en determinadas materias para poder desarrollar nuestro trabajo con ellos. Así pues, a sus ojos parece claro que nuestro “trabajo” precisa de una formación, de la asunción de unos roles y de unos determinados modelos organizativos, en muchos casos con grandes similitudes con los del mundo laboral.

Seamos conscientes o no, la orientación sociolaboral se encuentra, directa e indirectamente, presente en buena parte de las actividades que realizamos y en nuestro modelo organizativo.

De hecho, la asunción de responsabilidades, el establecimiento de metas y la elaboración de estrategias y actividades para conseguirlas, la especialización y otras

características inherentes al Método Scout, son, incluso sin pretenderlo, herramientas útiles y correctas para la orientación sociolaboral, y para la inserción en último caso.

Obviamente, la intensidad de nuestra tarea y el grado de comprensión de cómo estas habilidades, conocimientos y actitudes pueden utilizarse en la vida cotidiana y en el mundo laboral, van creciendo conforme mayor es la edad con la que trabajemos.

ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL PARA TODAS LAS EDADES

A estas alturas ya está claro que no es suficiente hacer una mínima declaración de intenciones o un reconocimiento acerca de la orientación sociolaboral para estar realmente trabajándola.

Para que exista una labor educativa es necesario plantear y marcarse unos objetivos, y además hacerlo de forma adecuada, en nuestro caso mediante el Método Scout y utilizando las herramientas que éste pone a nuestra disposición.

Por eso, es este apartado vamos a intentar dar algunas orientaciones para facilitar el trabajo en orientación sociolaboral que realicemos con nuestros chavales, y afirmarnos en la idea de que “querer es poder” y que basta con tener la intención para que convirtamos algunas de nuestras actuaciones habituales y cotidianas en actividades de orientación sociolaboral.

Entendemos, igual que cuando se trabaja cualquier otro ámbito, que el educando ha de seguir una progresión personal que facilite la asimilación de conocimientos de forma adecuada a cada edad.

Para facilitar la comprensión de los mismos, a continuación, os ofrecemos una serie de pistas o ideas prácticas de por dónde debe ir encaminado el trabajo en orientación sociolaboral. Hemos preferido dividir estas orientaciones por secciones educativas teniendo en cuenta un criterio de progresión, es decir, que todo aquello que trabajamos en las secciones más pequeñas también se hace extensible y se puede aplicar de forma adaptada con los mayores. Entendiendo de esta forma que los contenidos trabajados en una determinada etapa se asumen en las siguientes.

Con los **CASTORES** casi seguro que se nos plantean muchas dudas a la hora de enfocar y desarrollar el tema de la orientación sociolaboral, debido a las características psicosociológicas que tienen los niños entre los 6 y 8 años.

En este sentido comenzaremos centrándonos en tareas que ya realizamos de forma habitual, tales como la asunción de pequeñas responsabilidades en los juegos y en el resto de actividades, el fomento del trabajo en equipo, el gusto por las cosas bien hechas, etc., para después hacer hincapié en actitudes de respeto a los demás, la aceptación y cumplimiento de las normas que rigen el grupo, y trabajaremos también la idea de disposición que han de tener los niños por concluir aquellas tareas que empiezan. A través de diversas dinámicas y actividades trabajaremos la representación de diferentes oficios independientemente del rol sexual que lleven asociados socialmente.

En la Colonia también debemos iniciar a los niños en el conocimiento y aplicación de la Convención de los Derechos del Niño, por la relación que tiene con el tema del trabajo y la explotación infantiles.

Siempre teniendo en cuenta que es necesario dotar a todas esas actividades de contenidos adecuados que nos permitan sentar, de esta forma, las bases de una futura orientación sociolaboral, aunque en este momento los niños no sean conscientes de ello.

En la manada, la asunción de pequeñas responsabilidades por parte de todos los **LOBATOS** va a tener su importancia desde el momento en el que lo estaremos relacionando con los gustos y aficiones de cada uno de ellos, siendo éste uno de los criterios que más pesará a la hora de designar las tareas que cada uno de ellos va a tener dentro de su seisena (tesorero, secretario, intendente, fotógrafo...) aunque también tendremos en cuenta su conocimiento de la Manada, su formación y su comportamiento, entre otras cosas.

Si relacionamos todo el proceso de la designación de los cargos de las seisenas con la formación y la actitud para la consecución de un puesto de trabajo en el futuro, estaremos fomentando el respeto al trabajo realizado por los demás y por uno mismo.

En esta edad es un buen momento para empezar a desarrollar en los lobatos actitudes de gusto por disfrutar el tiempo libre, los grupos en los que se pueden dividir las distintas ocupaciones y los requisitos necesarios para ellas, sin olvidar la responsabilidad en la formación escolar o trabajar sobre las características de los distintos oficios.

Las visitas y/o contactos con determinados centros de trabajo o con diferentes colectivos de trabajadores pueden servir, además de para conocer el entramado social del entorno, para que los chavales se formen una imagen más real sobre determinados oficios que habitualmente están rodeados de marcados estereotipos fomentados por la televisión y/o los medios de comunicación.

Del mismo modo, las especialidades son una herramienta muy útil para el trabajo en este ámbito y que podemos aprovechar desde la sección de manada en adelante. La elección de las especialidades refleja una identificación del niño con unos determinados intereses y/o aficiones, así como su afán por formarse en un determinado ámbito (especialización), demostrando finalmente su preparación al resto de sus compañeros y scouts.

Es en la sección **SCOUT** donde comienza a estar más clara la facilidad para trabajar la orientación sociolaboral. Es el momento en el que los chavales deberán tomar importantes decisiones que van a influir en su futuro. En esta edad deberán decidir qué opción educativa van a elegir, teniendo en cuenta sus aptitudes, gustos y características personales.

Las actividades de orientación vocacional deberán ir encaminadas a informarles de las diferentes opciones y caminos que pueden seguir, para que teniendo toda la información su decisión final sea coherente, meditada y sopesada. Así trabajaremos los requisitos educativos necesarios para acceder a cada grupo ocupacional teniendo en cuenta las características y aptitudes personales de nuestros chavales, en conocer cómo es el funcionamiento del mercado de trabajo (ofertas y demandas), y también desarrollaremos acciones que nos permitan analizar las distintas estrategias de planificación del tiempo personal (descanso, ocio, estudio).

En relación a esto cada patrulla es como una pequeña “empresa” con sus órganos especializados y de decisión bien marcados: los cargos que cada uno de los chavales desempeñan dentro de la misma (el guía, subguía, secretario, tesorero, cocinero, intendente...), el Consejo de Patrulla, el Consejo de Tropa, etc., órganos que, además varían en función del desempeño de los mismos y de la preparación personal y técnica de todos los chavales.

Por otro lado, la Aventura en la tropa se configura como un pequeño “proyecto empresarial” con tareas asignadas a grupos de chavales, tareas que es necesario que todos cumplan de forma organizada para que ésta pueda llegar a buen puerto, y con órganos de gestión como el Consejo de Aventura (equiparado al Consejo de Tropa) que deben velar por una planificación, ejecución y evaluación adecuadas de la misma.

En la edad de los scouts podemos continuar con las visitas a determinados colectivos laborales, pero enfocándolas más al ámbito laboral y centrándolas en la formación y preparación necesarias para desempeñar distintos puestos de trabajo, las condiciones de acceso y de trabajo de los mismos.

Con los **ESCULTAS/PIONEROS** la orientación sociolaboral adquiere gran importancia, no en vano entre los 14 y los 17 años los jóvenes van a tener que decidir, en sus centros de enseñanza, la orientación que van a dar a sus estudios, orientación que va a influir decisivamente en su futuro laboral.

En esta etapa desarrollaremos un trabajo encaminado a que conozcan y analicen la discriminación social que existe en el trabajo, las razones de por qué la gente trabaja y las fuentes de satisfacción y descontento en el trabajo. Así mismo trabajaremos el currículum formativo personal desde la perspectiva de su importancia e implicación en la carrera, la orientación vocacional, el trabajo por cuenta ajena y propia y el uso adecuado de las nuevas tecnologías aplicadas al mercado laboral y al estudio.

Es importante fomentar en esta etapa, por un lado el consumo ético y responsable, y por otro una tendencia al ahorro y a evitar el gasto económico en cosas superfluas. Todo ello a través de actividades que hagan hincapié en el valor económico que tienen las cosas en su justa medida, de esta forma estaremos educando en la organización del presupuesto personal con el que cuenta cada uno.

Es posible que, en muchas ocasiones, hayamos contestado a preguntas relacionadas con estas cuestiones a nuestros chavales, o que al menos les hayamos escuchado comentar sus dudas acerca de qué opción formativa o laboral escoger según su orientación vocacional, inquietudes, apetencias y aficiones.

Es importante y necesario que les ayudemos a plantearse una elección lo más adecuada posible, coordinando siempre nuestros esfuerzos con los orientadores y profesores de los centros de enseñanza, abriéndoles el abanico de posibilidades formativas con los nuevos Módulos formativos de Formación Profesional, con las nuevas carreras universitarias, con las Escuelas taller, Casas de oficios y Programas de garantía social, en función de sus capacidades, intereses y determinación.

Por otro lado, la propia dinámica de la Unidad nos va a suponer un importante apoyo si nos decidimos a trabajar este ámbito. La Empresa como proyecto de la sección es un

excelente medio para formarse y poner a prueba y afianzar las capacidades, la voluntad de superación y la decisión de nuestros chavales, ayudándoles a adquirir confianza, espíritu autocrítico, capacidad de trabajo en equipo, de liderazgo situacional, etc.

Si es importante trabajar la orientación sociolaboral en la Unidad, se vuelve imprescindible con los **ROVERS/COMPAÑEROS**. El interés por encontrar un empleo al acabar los estudios o por formarse para un empleo futuro van a condicionar buena parte de la vida de los rovers/compañeros, por lo que se hace necesario un apoyo y una orientación de calidad, veraz y precisa.

Es necesario informarles y formarles en la crítica ante la competitividad en el estudio y acceso al mundo laboral, en la recogida de datos acerca de la oferta de ocio y educación presentes en la sociedad, incluyendo el escultismo. En el análisis de la necesidad de plantearse *extrajobs* (trabajos esporádicos o trabajillos ocasionales), desde un punto de vista educativo y que tenga en cuenta la realidad personal de cada uno.

Se potenciará el conocimiento de puntos de información sobre la oferta pública y privada de empleo, los recursos y estrategias existentes para la inserción laboral de discapacitados, las distintas formas de empleo (autoempleo, cooperativismo...), el estudio y/o trabajo como implicación en la sociedad, el conocimiento de la legislación actual sobre contratos y derechos de los trabajadores, y también se abordará el tema del desempleo como una realidad palpable de nuestro tiempo.

Es verdad que, en términos generales, a veces no nos consideraremos capacitados para responder a las dudas y cuestiones que nos planteen nuestros chavales, pero tenemos que ser conscientes de que no podemos saberlo todo como monitores, por eso, cuando nos asalten las dudas o no tengamos la suficiente información, deberemos ponernos en contacto con los Centros Locales de Empleo o los Servicios de Empleo para Jóvenes, con las iniciativas institucionales de fomento del empleo y los Servicios de Orientación y/o Información Universitarios, no para que nos formen, sino para dirigir a nuestros jóvenes hacia los lugares adecuados para que reciban la información que necesiten o precisen.

En lo que respecta a la vida de Clan, subrayar lo dicho ya para la Unidad acerca del mundo laboral, juegos como la presentación del currículum vitae y un plan de trabajo para ocupar alguna responsabilidad en el Clan, descubiertas centradas en el mundo del empleo, etc., van a conformar un buen abanico de posibilidades para ayudarnos en nuestra tarea.

FICHAS DIDÁCTICAS POR SECCIONES EDUCATIVAS

Todas estas ideas están muy bien, pero ahora tenemos que llevarlas a la práctica, siempre con una metodología adecuada para transmitir los mensajes que queremos hacerles llegar a los chavales.

A continuación encontraréis una serie de fichas didácticas que no pretenden ser ningún recetario mágico que se pueda aplicar a cualquier grupo y en cualquier momento, sino ofrecer herramientas para construir aquello que las circunstancias, el grupo y las características concretas de los chavales demanden. Todos los juegos, dinámicas, actividades y fichas son para aplicarlas, usarlas, experimentar con ellas y modificarlas encontrando en cada momento la más apropiada.

Las fichas didácticas están organizadas por secciones educativas y en ellas se trabajan temas muy variados relacionados con la orientación sociolaboral, las habilidades sociales y la orientación vocacional.

¡AHORA YA ES TAREA VUESTRA, A JUGAR Y LUEGO NOS LO CONTÁIS!



FICHAS DIDÁCTICAS

1. Castores: ¿Hombre o mujer? Estereotipos asociados al desempeño de las profesiones. Roles femenino y masculino	29
2. Castores: Cada oveja con su pareja. Diversas profesiones y sus útiles de trabajo	32
3. Castores: El pueblo. Organización de tareas. Características de profesiones	36
4. Castores y lobatos: Buscando las miradas. Expresión corporal. Lenguaje no verbal	41
5. Castores y lobatos: ¡Vamos a inventar oficios! Fomentar imaginación y creatividad. Trabajo en equipo	44
6. Lobatos: Si yo fuera... Estereotipos de profesiones asociados a los medios de comunicación. Primeras inquietudes en relación con las profesiones	47
7. Lobatos: ¿Quién es quién? Trabajo en equipo. Comunicación	50
8. Lobatos: ¿Qué se hace aquí? Conocimiento del entorno más cercano. Profesiones más características	54
9. Lobatos: Los motes. Análisis de estereotipos y prejuicios en la comunicación y relación con el grupo de iguales	58
10. Lobatos: Los oficios perdidos. Oficios desaparecidos. Trabajo en equipo	61
11. Scouts: La motivación. Gustos y aficiones. Motivación por el estudio	65
12. Scouts: ¿Y por qué me toca a mí? Trabajo doméstico. División y organización del trabajo. Roles femenino y masculino	69
13. Scouts: Cómo organizo mi tiempo. Prioridades personales. Organización racional del tiempo.	74
14. Scouts: Me voy de campamento. Comunicación y diálogo. Resolución de conflictos. Comportamientos relacionales.	77
15. Scouts y Escultas/Pioneros: Elige tu camino. Itinerario educativo. Decisiones vocacionales. Formación. Mercado laboral. Competitividad y trabajo en equipo	81
16. Escultas/Pioneros: ¿En qué se va el dinero? Ahorro personal. Consumo responsable. Gestión y administración del dinero. Prioridades.	91
17. Escultas/Pioneros: Éxitos y fracasos. Comunicación y expresión de sentimientos en público. Esfuerzo personal.	94
18. Escultas/Pioneros: Te queremos conocer. Características personales propias y ajenas. Autoconocimiento. Expresión corporal.	97
19. Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros: Mi profesión es la ideal. Decisiones vocacionales. Autoconocimiento. Expresión verbal.	100
20. Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros: El cierre. Conflictos de intereses. Diálogo. Consenso.	103
21. Escultas/Pioneros y Rovers/Compañeros: El currículum. Formación académica y profesional. Trayectoria personal. Expresión escrita	109
22. Rovers/Compañeros: Este soy yo y mi profesión. Exposición en público. Comunicación. Análisis de distintas profesiones	115
23. Rovers/Compañeros: Construcciones S.A. Procesos de selección de personal. Puestos de trabajo. Cualificación	118
24. Rovers/Compañeros: Nos orientamos en la localidad. Recursos de empleo. Orientación urbana.	123
25. Rovers/Compañeros: El empleo llega a la ciudad. Acceso al mercado laboral. Formas de empleo.	127
26. Scouters: Casos prácticos. Posibles situaciones prácticas para educadores	133

	CASTORES
	¿HOMBRE O MUJER?
	Duración: 50 minutos Destinatarios/as: Niños/as de 6 a 8 años



DESCRIPCIÓN

Actividad en la que analizaremos los prejuicios asociados al desarrollo de distintas profesiones en relación al género y los desmitificaremos.



OBJETIVOS

- Inculcar la idea de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres a la hora de realizar un trabajo.
- Concienciar a los participantes de que no hay trabajos pensados exclusivamente para un determinado género.
- Eliminar los prejuicios asociados a profesiones desempeñadas tradicionalmente por hombres o mujeres.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Igualdad.
- Profesión.
- Oportunidad.
- Estereotipos.
- Prejuicios.

Habilidades:

- Análisis de distintas profesiones.
- Distinción de la igualdad de oportunidades existentes para ambos sexos.
- Identificación de roles asignados según el sexo.

Actitudes:

- Abierta hacia la igualdad de sexos en el acceso al mercado laboral.
- Activa y participativa.
- Crítica ante roles asignados según el sexo.

DESARROLLO

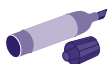
Nos sentamos en un círculo. Escribiremos en trozos de papel los nombres de varias profesiones, tendremos tantos papeles como número de niños haya. A continuación doblaremos los papeles y les diremos que cada uno coja uno y hagan un dibujo de la profesión que les haya tocado. Les daremos unos 10-15 minutos. Después de hacer el dibujo pondremos debajo el nombre de la profesión y lo recortaremos. Ahora les explicaremos que tenemos que colocarlos en unos paneles que hay en la pared. Habrá tres paneles, en uno pondrá "Hombre", en otro "Mujer" y en el tercero pondrá "Los dos". Cada uno tendrá que colocar su profesión donde crea que corresponde y después, sentados otra vez en círculo, explicar dónde la hemos colocado y por qué.

Después de esto haremos una pequeña reflexión con los niños haciendo especial hincapié en la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, que existen para los hombres y las mujeres y que no hay trabajos que unos puedan desempeñar y otros no, sino que tradicionalmente han desempeñado unos u otros, lo cual no significa que tenga que ser de esa forma siempre.

MATERIALES

- Tres paneles de corcho o de papel continuo.
- Papel y lapiceros o bolígrafos.
- Pinturas de colores.

- Tijeras.
- Celo o pegamento para pegar los dibujos en los paneles.



SUGERENCIAS

- Otra forma de hacer la actividad sería dándoles a los niños unas revistas, folletos, periódicos y pidiéndoles que recorten a distintas personas que estén realizando algún trabajo para después ponerlos en los paneles.



PREPARACIÓN

Lo único que tenemos que preparar antes de empezar la actividad son los paneles y los papeles con las profesiones.



EVALUACIÓN

¿Les ha gustado? ¿Qué pensaban los niños antes de empezar la actividad? ¿Y ahora? ¿Qué han aprendido? ¿Han participado?



FUENTE

ASDE-Scouts de España





CASTORES

CADA OVEJA CON SU PAREJA

Duración: **1 hora**

Destinatarios/as: **Niños/as de 6 a 8 años**



DESCRIPCIÓN

En esta actividad los castores conocerán diversas profesiones y los útiles de trabajo de las mismas.



OBJETIVOS

- Desarrollar la capacidad de observación de los castores.
- Relacionar el uso de determinadas herramientas y útiles con diversas profesiones.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Herramientas y útiles.
- Profesiones.

Habilidades:

- Análisis de las profesiones y el uso de algunas herramientas o útiles.
- Capacidad de observación.
- Distinción de los distintos usos de algunas herramientas en relación con las profesiones en las que se utilizan.

Actitudes:

- Interés por aprender cosas nuevas.

- Participativa.
- De observación, positiva y curiosa.

DESARROLLO

En la primera parte de la actividad entregaremos a cada castor una hoja con los dibujos de varias herramientas (ver anexo). Les explicaremos que tenemos que relacionar las herramientas o útiles con las profesiones en las que se utilizan, pero antes tendrán que colorearlos y recortarlos. Una vez que hayan acabado, tendrán que pegar la herramienta en la cartulina de la profesión con la que ellos crean que se corresponde. Las cartulinas, una por cada profesión, estarán pegadas en la pared a una altura en la que los niños alcancen.

En la segunda parte, nos sentaremos en un sitio desde el que veamos todas las cartulinas y comentaremos las profesiones de una en una, en qué consiste, si las herramientas que hemos pegado son las que se usan en ese trabajo, si no es así dónde deberían ir pegadas, si las conocemos y sabemos para qué se utilizan, si hay alguna herramienta que podría haberse puesto en dos o más sitios. Estas cuestiones son a modo de orientación, vosotros mismos según el desarrollo de la actividad podéis elaborar más.

Para finalizar la actividad haremos una pequeña evaluación con todos los castores.

MATERIALES

- Una hoja con los dibujos para cada participante.
- Tijeras y pegamento en barra.
- Cartulinas (tantas como profesiones).

SUGERENCIAS

- En vez de entregarles a todos la misma hoja podemos elaborar dos o más para que haya más variedad de herramientas y aprendan más cosas entre todos.

- Aparte de sugerirles que puede ser que una herramienta se utilice en una o más profesiones, también podemos decirles que a lo mejor hay varias herramientas de un mismo trabajo, no teniendo por qué haber un solo dibujo para cada una de ellas.
- Al finalizar la actividad pueden ser los propios castores los que nos expliquen al resto, con sus propias palabras, dónde han pegado los dibujos y por qué, esto estaría muy bien si les hemos entregado hojas con distintos dibujos.
- Si creemos que alguna de las profesiones que hemos elegido no la van a conocer los castores, podemos pegar alguna foto en la cartulina para que la vean y se hagan una idea.
- Recordadles que estas profesiones las pueden desempeñar tanto hombres como mujeres (ver ficha didáctica de castores “¿Hombre o mujer?”).



PREPARACIÓN

Aunque en el anexo vamos a encontrar algunos dibujos de herramientas, éstos son solo a modo de ejemplo, así que antes de empezar la actividad tendremos que reco-
pilar alguno más, teniendo en cuenta el número de castores y/o profesiones elegi-
das. Además haremos las fotocopias para todos y prepararemos las cartulinas.



EVALUACIÓN

¿Han participado? ¿Les ha gustado? ¿Qué han aprendido? ¿Conocían todas las
herramientas? ¿Les ha parecido difícil? ¿Por qué?



FUENTE

ASDE-Scouts de España

ANEXO

ALGUNOS EJEMPLOS



Carpintero

Fontanero

Pintor

Carpintero

Jardinero

Fontanero

Barrendero



Fontanero

Pintor

Carpintero

Jardinero

Cajero

Fotógrafo

Peluquero



Artista

Profesor

Peluquero

Camarero

Albañil

Atleta

Médico

Las profesionales están especificadas en masculino genérico, incluyendo en ellas a los profesionales que las desempeñan, ya sean hombres o mujeres.



CASTORES

EL PUEBLO

Duración: **1 hora y 30 minutos**

Destinatarios/as: **Niños/as de 6 a 8 años**



DESCRIPCIÓN

Juego en el que los castores van a aprender cosas nuevas de distintas profesiones y cómo el trabajo de las personas repercute en nuestra vida diaria.



OBJETIVOS

- Conocer la importancia de diversas profesiones a través del juego.
- Identificar diferentes profesiones que nos encontramos a diario cuando realizamos actividades cotidianas como puede ser la compra.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Profesiones.
- La compra.
- Organización.

Habilidades:

- Análisis de la importancia de las profesiones y su repercusión en nuestra vida diaria.
- Conocimiento de las características de profesiones diversas.

Actitudes:

- Interés por aprender cosas nuevas.

- Participativa y abierta a compartir actividades y tareas con los demás.
- Organizado a la hora de emprender tareas.

DESARROLLO

Nos sentaremos en un círculo. Les contaremos a los niños que estamos en un pueblo y que, como todos los días por la mañana, tenemos que salir a hacer la compra. Dividiremos a los castores en grupos de cuatro y a cada grupo le daremos un plano del pueblo (ver anexo), en el que aparecen los sitios a los que tienen que ir y las cosas que tienen que comprar, y una cesta de la compra (puede ser una bolsa de tela o una canastilla de plástico similar a las de los supermercados). Las pautas del juego son las siguientes:

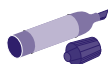
- En un espacio, que habremos delimitado previamente, podrán encontrar todos las establecimientos a los que tienen que ir: Carnicería, panadería, correos, farmacia, droguería, frutería y mercería.
- Pueden ir a las tiendas en el orden que quieran o empezar por la que más les guste o apetezca, pero al último establecimiento al que tienen que ir es a Correos. Al final del juego habrán tenido que pasar por todas.
- Si cuando un grupo llega a una tienda ya hay otro “comprando”, deberán buscar una tienda en la que no haya “cola”, si en todas las tiendas hay grupos deberán pedir “la vez” para poder comprar, excepto en Correos donde todos pueden hacer la compra al mismo tiempo.
- Los tenderos van a ser los monitores, uno por tienda, que estarán disfrazados según la profesión que desempeñan.
- Cuando entren en una tienda tendrán que decir qué es lo que quieren comprar. En la carnicería tendrán que comprar un filete, en la panadería una barra de pan, en correos un sello, en la farmacia un bote de agua oxigenada, en la droguería un champú para el pelo, en la frutería un kilo de naranjas y en la mercería una bobina de hilo y agujas. Estas compras estarán representadas por un dibujo (ver anexo) que habremos pegado en una cartulina o cartón, por ejemplo.
- Cada vez que un grupo llega a una tienda, para poder comprar lo que necesita, tendrá que superar una pequeña prueba (ver anexo), a cambio el monitor encargado de la tienda les entregará la compra (el dibujo) que los participantes tendrán que meter en su bolsa.
- Las pruebas se realizan en grupo, no de forma individual.

El juego termina cuando todos los grupos han hecho la compra. Después, sentados en un círculo, haremos una pequeña evaluación en la que reflexionemos sobre cómo se lo han pasado, si las pruebas les han parecido difíciles y si conocían las profesiones que han encontrado en el pueblo. También hablaremos de la cantidad de profesionales con los que nos encontramos realizando actividades cotidianas, por ejemplo cuando cogemos el autobús, vamos de compras, por la calle, etc. y cómo del trabajo que realizan esas personas dependen cosas como que podamos comprar el pan para comer todos los días, podamos coger un autobús, las calles estén limpias, etc.



MATERIALES

- Dibujos y cesta de la compra para todos los grupos.
- Disfraces para los monitores-tenderos.
- Cartulinas y tijeras.
- Folios y bolígrafos.
- Según las pruebas.



SUGERENCIAS

- Por el tema del espacio lo mejor sería aprovechar una salida, acampada o campamento para realizar la actividad.
- Estaría muy bien colocar unos carteles en las tiendas en los que se lean los nombres (carnicería, correos, etc) para que los castores sepan dónde está cada una.
- Si adaptamos las pruebas podemos hacer esta actividad con lobatos y scouts.
- Sería bastante interesante hacer los dibujos que les vamos a entregar en cada una de las tiendas más grandes, para ello podéis ampliar los que hay en el anexo.
- Como segunda parte de la actividad podemos proponer a los niños que nos cuenten quién hace la compra en casa y por qué, también sería importante que nos explicasen si ellos ayudan.



PREPARACIÓN

Antes de empezar la actividad tendremos que recopilar todo el material necesario para las pruebas y fotocopiar los dibujos de la compra y el plano del pueblo.



EVALUACIÓN

¿Les ha gustado? ¿Han participado? ¿Qué han aprendido? ¿Cómo se han sentido?
¿Les ha parecido interesante? ¿Qué conclusiones pueden sacar para la vida diaria?



FUENTE

ASDE-Scouts de España

ANEXO

POSIBLES PRUEBAS

Carnicería: En esta tienda, los castores tendrán que decirle al tendero qué hace un carnicero, y así conseguirán comprar el filete.

Panadería: La prueba va a consistir en que los niños identifiquen con qué ingredientes se elabora el pan, entre unos cuantos que les va a proponer el monitor. Después podrán llevarse la barra de pan.

Farmacia: El tendero les enseñará varios productos que se encuentran habitualmente en una farmacia y los niños le tendrán que decir para qué se utilizan. Los productos pueden ser, por ejemplo: esparadrapo, aspirinas, jeringuilla, vendas, pinzas y tiritas. Cuando hayan superado la prueba les entregaremos el bote de agua oxigenada que tenían en su lista de la compra.

Droguería: Para conseguir el bote de champú que tienen que comprar, deberán realizar una lista de cosas que pueden comprar en una droguería. Si algo de lo que ponen no se puede comprar allí deberán averiguar dónde pueden hacerlo.

Mercería: Aquí los niños verán una serie de objetos, entre los que tendrán que seleccionar aquellos que se pueden comprar en una mercería. Después podrán meter en la bolsa la bobina de hilo y las agujas que necesitaban.

Frutería: Para poder comprar el kilo de naranjas, tendrán que decirnos tres frutas que se pueden comer sólo en invierno y otras tres que podemos encontrar en verano.

Correos: En este puesto los castores tendrán que escribirle una carta a un amigo imaginario contándole lo que han hecho en el juego. De esta forma también tendremos una visión, por escrito, de lo que les ha parecido. Con esta prueba se acaba el juego y recibirán el sello que habían ido a comprar.

LA CESTA DE LA COMPRA



PLANO DEL PUEBLO



	CASTORES/LOBATOS
	BUSCANDO LAS MIRADAS
	Duración: 45 minutos Destinatarios/as: Niños/as de 6 a 11 años



DESCRIPCIÓN

Actividad de expresión corporal en la que analizaremos cuál es la actitud de los participantes ante diversas situaciones de la vida diaria.



OBJETIVOS

- Desarrollar la expresividad corporal a través del desarrollo del lenguaje no verbal y la creatividad.
- Favorecer la sociabilidad entre todos los compañeros del grupo.
- Analizar distintos sentimientos relacionados con el mundo laboral.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Creatividad y expresión corporal.
- Lenguaje no verbal.
- Sentimientos.
- Situaciones del mundo laboral.

Habilidades:

- Expresión a través del movimiento corporal.
- Trasmisión de sentimientos a través del lenguaje no verbal.
- Análisis de distintas situaciones relacionadas con el mundo laboral.

Actitudes:

- Abierta a la aceptación de la propia realidad corporal.
- Creativa ante la expresión de sentimientos.
- Crítica ante diversas situaciones del mercado laboral.

DESARROLLO

Nos sentaremos en círculo mirándonos unos a otros, cuando se cruce la mirada con la de otro compañero simultáneamente, ambos tendrán que levantarse y entrar en el círculo. Les explicaremos que el educador va a leer una consigna que han de llevar a cabo, expresándose en lenguaje no verbal y de forma creativa, cuando se encuentren en el centro. Cuando hayan acabado intercambiarán el sitio con el otro compañero con el que se han encontrado en el centro. Es aconsejable poner como norma el no poder intercambiar el sitio más de una vez con el mismo compañero, ya que de esta manera estaremos favoreciendo la relación y sociabilidad entre todos los miembros del grupo. Después repetiremos cambiando la consigna. A continuación os sugerimos algunas que podéis utilizar: ¿Cómo te encuentras cuando consigues alcanzar algo que quieres? ¿Cómo te sientes cuando los demás no quieren jugar contigo? ¿Cómo sería la cara de una persona feliz? ¿Y la de una que le cae bien a todo el mundo? ¿Puedes expresar cómo se siente una persona que no tiene amigos? ¿Cuál crees que es la cara de una persona feliz con su trabajo? ¿Y la que está en el paro? ¿Cómo sería la de alguien que quiere conseguir un trabajo? ¿Cómo se siente una persona cuando la despiden? ¿Cuál es la expresión de alguien que llega a trabajar? ¿Y qué cara pone cuando sale del trabajo?, etc.

Al finalizar la actividad realizamos una pequeña reflexión centrada en las sensaciones y sentimientos de los participantes ante las consignas dadas y el por qué de los mismos.

SUGERENCIAS

- Sería conveniente haber trabajado en alguna actividad o sesión anterior los conceptos de confianza, autoestima y habilidades sociales y técnicas de expresión no verbal de sentimientos.

- Para la reflexión posterior podemos pedir a los participantes que se fijen atentamente en todos los gestos que se realizan durante la actividad para después comentarlos, y si podemos, sería muy interesante tener un libro en el que se explique el significado de los distintos gestos que usamos en la vida diaria, esto normalmente les resulta muy curioso a los chavales.
- Asimismo podemos utilizar esta actividad para conocer otros muchos aspectos sobre temas diversos.



PREPARACIÓN

Es necesario definir las consignas que les vamos a dar a los participantes en función de las características y realidad del grupo con el que vamos a trabajar.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Qué han aprendido? ¿Qué pueden trasladar a su vida diaria? ¿Han participado? ¿Les ha resultado difícil expresarse sin palabras? ¿Por qué? ¿En algún momento no ha coincidido lo que queríamos transmitir con lo que han entendido los demás?



FUENTE

Actividad inspirada en “El juego de grupo como elemento educativo” (2001) Editorial CCS.



	CASTORES/LOBATOS
	¡VAMOS A INVENTAR OFICIOS!
	Duración: 1 hora y 15 minutos Destinatarios/as: Niños/as de 6 a 11 años



DESCRIPCIÓN

Con esta actividad motivaremos a los castores para que inventen oficios, definiendo sus tareas, herramientas, ropas que se usan en él, etc.



OBJETIVOS

- Desarrollar y fomentar la imaginación, la creatividad y la destreza manual.
- Aprender a trabajar en equipo.
- Identificar los elementos (ropa, herramientas, etc) que son necesarios para desempeñar un oficio.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Oficios.
- El trabajo en equipo.
- Creatividad.
- Destreza manual.

Habilidades:

- Análisis de las ventajas del trabajo en equipo.
- Distinción de distintos elementos que son necesarios para un oficio.
- Asunción de pequeñas tareas personales y grupales.

Actitudes:

- Abierta y de interés por aprender.
- Creativa e imaginativa ante la realización de pequeñas tareas.
- Positiva por el trabajo en equipo.

DESARROLLO

Dividiremos a los participantes en grupos de tres o cuatro personas cada uno. Les explicaremos que tienen que inventar un nuevo oficio, definiendo las tareas que se realizan, las herramientas que se usan, las ropas que utilizan, etc.

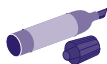
Les pondremos un ejemplo: "Imaginad, vamos a inventar un nuevo oficio, el fabricante de pompas de jabón. Este señor o señora va a llenar todos los días el aire de bonitas pompas de jabón, para que todos estemos alegres cuando salgamos a la calle. Para este oficio nos hará falta por un lado agua y jabón, mucho jabón, y por el otro un vaso y un alambre redondo para poder hacer las pompas. El señor o señora que quiera ser Fabricante de pompas de jabón tendrá que tener unos buenos pulmones porque se va a pasar todo el día soplando. Y su ropa de trabajo será toda impermeable, incluso los guantes, porque se va a mojar mucho".

Una vez que todos los grupos hayan decidido qué oficio nuevo van a inventar tendrán que hacer en papel continuo, a tamaño natural, un dibujo de una persona con las ropas que han pensado y las herramientas que utiliza, y en la parte de abajo tendrán que poner el nombre del oficio y qué tareas realiza.

Después de que todos hayan acabado pegaremos los trozos de papel continuo en la pared y cada grupo les explicará a los demás lo que ha hecho. Para acabar la actividad realizaremos una pequeña evaluación.

MATERIALES

- Papel continuo para todos los grupos.
- Tijeras.
- Rotuladores y pinturas.
- Lapiceros y gomas de borrar.



SUGERENCIAS

- Hay que tener en cuenta la importancia de que todos los niños participen en todo el proceso (invención, elaboración de dibujos y presentación) y trabajen en equipo. Los monitores pueden ayudar y orientar un poco a los grupos, sin interferir en sus ideas o en el desarrollo.
- Para hacer la silueta de una persona en el papel continuo, podemos sugerirles que uno de los miembros del grupo se tumbe encima del papel mientras otro va marcando con un lapicero el contorno.
- Además de utilizar rotuladores y pinturas, les podemos facilitar otros materiales como cartulinas o papel pinocho o de charol, para que puedan recortar las herramientas de trabajo o alguna prenda de ropa y pegarlas en el papel continuo.
- Como segunda parte de la actividad, después de la exposición por grupos, podemos sugerirles que hagan aportaciones a los oficios que han inventado el resto de sus compañeros.



EVALUACIÓN

¿Les ha gustado? ¿Qué han aprendido? ¿Se han divertido? ¿Cómo se han sentido? ¿Han participado en todas las etapas del proceso? ¿Han trabajado en equipo? ¿Por qué? ¿Representaban los dibujos el oficio que ellos habían inventado?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



	LOBATOS
	SI YO FUERA...
	Duración: 1 hora Destinatarios/as: Niños/as de 8 a 11 años



DESCRIPCIÓN

Actividad que fomenta que los participantes hagan elecciones por sus propios intereses, aficiones o gustos, sin dejarse influenciar por los medios de comunicación y/o opiniones de otras personas.



OBJETIVOS

- Analizar las inquietudes de los participantes en relación con las profesiones y el por qué de las mismas.
- Fomentar una actitud crítica ante los estereotipos que nos transmiten la televisión y el cine sobre determinadas profesiones.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Las profesiones.
- El trabajo.
- Estereotipos.
- Influencia del cine y la televisión.

Habilidades:

- Elección coherente con las ideas personales.
- Distinción de estereotipos.
- Análisis de la imagen que nos ofrecen algunos medios de comunicación.

Actitudes:

- Interés por conocer información de diferentes profesiones.
- Rechazo de los estereotipos.
- Crítica con la información que recibimos de la TV y el cine.

DESARROLLO

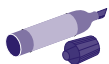
Nos sentaremos con todos los niños, les pediremos que escriban en una hoja en qué les gustaría trabajar cuando sean mayores (qué les gustaría ser) y por qué. Les daremos 10 minutos para que lo piensen y lo escriban y después haremos una puesta en común, seguramente alguno habrá coincidido con otro pero las razones serán distintas para haber elegido esa profesión y no otra.

Cuando hayamos acabado les pediremos que de forma individual y por escrito nos expliquen, a modo de diario, cómo se imaginan su vida desempeñando la profesión que antes habían elegido, que nos describan cómo transcurre un día de su vida cuando tengan, por ejemplo, 20 años más.

Les daremos unos quince minutos aproximadamente para esto y después lo leeremos en voz alta. Los monitores iremos tomando nota de las cosas que más nos vayan llamando la atención para, una vez que hayamos acabado todos, hacer una reflexión sobre por qué imaginamos esa profesión de esa forma y no de otra, si hay alguna influencia de la TV, del cine, y otros medios de comunicación sobre la imagen que tenemos de determinadas profesiones, la de alguna otra persona, etc.

MATERIALES

- Bolígrafos o lapiceros.
- Papel.



SUGERENCIAS

- Podemos pedirles a los niños que hagan un dibujo de la profesión elegida y analizar si lo han representado como hombre o mujer.
- Una opción, como segunda parte de la actividad, sería invitar a un profesional (bombero, policía, médico, etc.) que les cuente a los chavales cómo es un día en su trabajo, previamente los niños le habrán dicho cómo se lo imaginan ellos.
- También podríamos proyectar una película en la que se exageren las características y/o funciones de una profesión de forma fantástica.



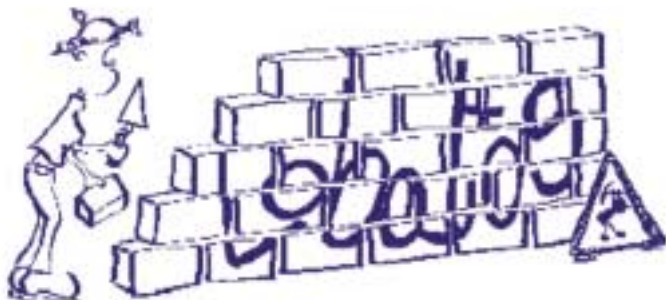
EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Qué han pensado? ¿Han participado? ¿Qué conclusiones han sacado? ¿Les ha gustado?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



	LOBATOS
	¿QUIÉN ES QUIÉN?
	Duración: 1 hora Destinatarios/as: Niños/as de 8 a 11 años



DESCRIPCIÓN

Juego de lógica, relacionado con las profesiones, en el que los participantes tendrán que trabajar en equipo para poder resolverlo.



OBJETIVOS

- Analizar las ventajas del trabajo en equipo y la colaboración a la hora de alcanzar objetivos comunes.
- Conocer la opinión que tienen los participantes sobre el trabajo en equipo.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Trabajo en equipo.
- Cooperación.
- Comunicación.

Habilidades:

- Comunicación con el resto de los compañeros.
- Colaboración para la consecución de un objetivo común.
- Análisis de las ventajas del trabajo en equipo.

Actitudes:

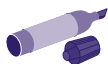
- Abierta a la colaboración y el trabajo en equipo con el resto de los compañeros.
- Positiva y de diálogo con los demás.

DESARROLLO

Nos sentaremos en un círculo y les explicaremos que vamos a resolver un juego de lógica (ver anexo). Les repartiremos a cada uno de ellos un folio en el que encontrarán una parte de las pistas del juego y el cuadro para escribir las soluciones en blanco. Les daremos unos cinco minutos para que intenten resolverlo de forma individual. Trascurrido este tiempo y después de que ellos mismos comprueben que les faltan datos, les diremos que el juego completo está dividido en tres partes y que tienen que buscar, entre sus compañeros, las partes correspondientes para que éste esté completo. Cuando estén formados los grupos les daremos 10-15 minutos para que lo resuelvan y después haremos una puesta en común, lo primero será apuntar las soluciones entre todos en un panel en el que tendremos el cuadro del juego en blanco. Una vez que esto esté hecho veremos qué grupos encontraron la solución correcta y cuáles no y por qué. A continuación haremos una pequeña evaluación de la actividad intentando responder a los siguientes aspectos: ¿Por qué no hemos podido resolver el juego de lógica cuando estábamos solos? ¿Y después? ¿Les ha gustado juntarse con otros compañeros? ¿Por qué? ¿Les ha parecido útil? ¿Por qué creen que es mejor trabajar en equipo que solos? ¿Conocen las profesiones que aparecen en el juego de lógica? ¿Saben en qué consiste su trabajo?

MATERIALES

- Un panel en blanco con el juego de lógica (en una cartulina o papel continuo).
- Un folio para cada uno de los participantes con una parte de las pistas y el cuadro de las soluciones en blanco.
- Lapiceros o bolígrafos.



SUGERENCIAS

- Según el número de participantes que participen en la actividad, así serán los grupos para resolver el juego.
- Es necesario que los educadores comprueben que los grupos se han juntado de forma correcta para que puedan encontrar la solución al juego.



PREPARACIÓN

Antes de realizar la actividad tendremos que dividir las pistas en tantas partes como número de niños vaya a tener cada grupo y después hacer fotocopias para todos. También tendremos que preparar el panel en grande para escribir después las soluciones.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Qué han aprendido? ¿Les ha parecido interesante? ¿Les ha gustado? ¿Les ha parecido muy difícil?



FUENTE

ASDE-Scouts de España.



ANEXO

JUEGO DE LÓGICA

Seis amigos se reúnen, después de mucho tiempo sin verse, para tomar algo.

Ellos se llaman María, Paco, Nieves, Pedro, Luis y Juana.

Sus edades son 26, 27, 29, 31 y dos de ellos tienen 33 años.

Las profesiones que desempeñan son enfermero, cartero, electricista, peluquero, informático y telefonista.

¿Eres capaz de descubrir el nombre, edad y profesión de cada uno de ellos? Para ello te damos algunas pistas:

- La edad de María es un número par.
- Paco y Nieves tienen la misma edad.
- Los que trabajan como enfermero, cartero y peluquero son chicos.
- El enfermero no es ni Luis ni Paco.
- La electricista tiene 27 años.
- Los que tienen 33 años son peluquero y telefonista.
- Juana tiene un año más que María.
- Luis anda mucho en su trabajo.
- El cartero tiene cuatro años más que Juana.
- La persona que trabaja como informática es la más pequeña del grupo de amigos.
- El enfermero es mayor que el electricista pero más pequeño que Luis.

NOMBRE	PROFESIÓN	EDAD
María	Informática	26
Pedro	Enfermero	29
Luis	Cartero	31
Juana	Electricista	27
Paco	Peluquero	33
Nieves	Telefonista	33

	LOBATOS
	¿QUÉ SE HACE AQUÍ?
	Duración: Depende de la duración de la visita Destinatarios/as: Niños/as de 8 a 11 años



DESCRIPCIÓN

La dinámica se basa en la realización de visitas a diferentes empresas o centros de trabajo, para que los niños vean las labores que se realizan allí y participen en ellas.



OBJETIVOS

- Analizar la importancia del desarrollo de determinadas profesiones en la vida de la comunidad.
- Descubrir el tipo de empresa o producción que se realiza en nuestra comunidad.
- Conocer de forma directa las tareas que se desarrollan en los diferentes puestos de trabajo de una empresa.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Profesiones.
- Trabajo en equipo.
- Empresas.

Habilidades:

- Investigación de las profesiones más características del entorno más cercano.
- Conocimiento del manejo de máquinas y herramientas sencillas.
- Análisis de las tareas que se realizan en una empresa o fábrica.

Actitudes:

- Interés por los distintos tipos de trabajo y quienes los desempeñan.
- Interés por el aprendizaje de tareas sencillas.
- Abierta a conocer diversas empresas o fábricas.

DESARROLLO

La actividad consiste en la realización de visitas a empresas o fábricas del entorno más próximo y/o en las que se desarrolle alguna actividad importante para el desarrollo económico de la comunidad. Estas visitas las habremos concertado previamente y con bastante antelación, para tener todos sus aspectos bien atados. Lo interesante sería poder visitar centros de trabajo donde los propios lobatos puedan realizar algunas de las tareas que allí se hacen o colaborar al menos en ellas. Es importante que las tareas seleccionadas puedan ser desarrolladas en equipo, con el fin de que no sobrecarguemos de trabajo a los empleados del centro de trabajo visitado. Es muy interesante que los niños vean la actividad como un juego, pero siendo conscientes de la importancia que tienen los trabajos que van a practicar en la vida de la comunidad.

A modo de orientación cada visita puede seguir las siguientes pautas:

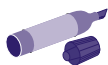
- Recepción del grupo a la llegada al centro: Explicación breve (4 ó 5 minutos) del trabajo que se realiza en el centro y de su importancia para la comunidad.
- Breve itinerario guiado por el centro de trabajo para conocer las tareas que allí se realizan.
- Presentación de los trabajadores con los que los niños van a colaborar en la realización de las diversas tareas.
- Demostración práctica de lo realizado en el centro de trabajo.
- “Trabajo práctico” de los niños.

Después de concluir la visita o en la siguiente reunión realizaremos una pequeña evaluación con los chavales.



MATERIALES

- Los necesarios para cada visita según el centro de trabajo, por ejemplo nos pueden pedir que llevemos elementos de seguridad (guantes, mascarillas, etc.) o de higiene (gorros, batas).



SUGERENCIAS

- Se puede ver algún fragmento de película, un vídeo, relacionado con la visita que se va a realizar o que ya se ha realizado.
- Durante la visita se puede realizar un reportaje fotográfico para que quede constancia de la misma o para montar una exposición posterior para el resto de las secciones y para los padres.
- Podemos elaborar unos recuerdos entre todos, a modo de agradecimiento, para entregar en los centros de trabajo que visitemos.



PREPARACIÓN

Antes de la actividad, o al comienzo de la Ronda Solar, habremos contactado con las personas responsables de las visitas en cada uno de los centros que queramos conocer. Realizar una visita mensual a un centro de trabajo en el que los lobatos puedan “trabajar”, practicando algunas de las tareas que allí se realizan o colaborando en ellas, sería muy interesante.

A la hora de plantear esta actividad deberemos tener en cuenta que su preparación requiere bastante antelación y que va a precisar de trabajo previo por nuestra parte, por lo que si entre los propios padres de los niños podemos encontrar un contacto para alguna de las visitas mejor que mejor. También es muy importante que todas las cuestiones relacionadas con cada una de las visitas (acogida, recorrido, tareas que van a realizar los niños, duración, etc.) deben quedar totalmente claros para evitar sorpresas.

Es importante también realizar una preparación previa de lo que vamos a ver y a hacer durante la visita, relacionando la importancia que tiene el lugar que vamos a ver con la vida diaria de la comunidad.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Qué han aprendido? ¿Han participado? ¿Conocen la relación entre los trabajos realizados y sus productos? ¿Son conscientes de la importancia de los trabajos visitados en la vida de la comunidad? ¿Les ha gustado?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



	LOBATOS
	LOS MOTES
	Duración: 1 hora Destinatarios/as: Niños/as de 8 a 11 años



DESCRIPCIÓN

Actividad en la que analizaremos la cantidad de estereotipos que usamos en nuestras relaciones con los demás, utilizando los motes como ejemplo.



OBJETIVOS

- Comprobar que tenemos tendencia a poner etiquetas a los demás para relacionarnos.
- Conocer la influencia negativa que tienen los prejuicios para conocer y juzgar a otras personas.
- Analizar los estereotipos que utilizamos en nuestras relaciones con los demás y reducirlos.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Estereotipo.
- Prejuicio.
- Comunicación.
- Opiniones.

Habilidades:

- Análisis de la influencia que tienen los estereotipos y prejuicios en nuestra forma de relacionarnos con los demás.

- Técnicas y habilidades de comunicación.
- Distinción entre opiniones propias formadas y aquellas que son inducidas por otras personas.
- Identificación de la influencia que tiene la opinión de los demás en nosotros a la hora de tener prejuicios sobre gente a la que no conocemos.

Actitudes:

- Crítica y de rechazo al uso de estereotipos y prejuicios.
- Coherente con nuestra opiniones.
- Positiva y abierta a conocer gente.
- Comunicativa en la relación con otras personas.

DESARROLLO

Nos sentaremos en un círculo. Les diremos que somos un grupo de niños que no nos conocemos y que estamos en la misma sala esperando para entrar a la consulta del dentista. Como es una sala infantil, hay juegos que podremos utilizar hasta que nos toque entrar, la única norma es que tenemos que jugar con alguien, no podemos jugar solos. Les diremos que vamos a pegarles a cada uno de ellos una etiqueta en la frente con un mote (tonto, gafotas, bobo, empollón, etc.), esta etiqueta la verán todos los niños excepto el que la lleva puesta, y los demás no podrán decirle cuál es la palabra que tiene escrita.

Después de esto les daremos unos 10-15 minutos para jugar. Pasado este tiempo, nos sentaremos en círculo, todavía con las pegatinas puestas, y les pediremos que nos digan qué mote creen que tienen y por qué creen que es ese, también tendrán que explicar cómo se han sentido. Cuando hayamos acabado esta parte de la actividad les diremos que nos cuenten cómo se han comportado con los demás, si de forma normal, como se relacionarían con cualquier otro niño, o según lo que había escrito en la etiqueta. También les explicaremos, en relación al resto de la actividad, que existen muchos estereotipos que se usan para describir determinadas profesiones, ya que algunas son tachadas de “exclusivamente para hombres o mujeres, o para jóvenes o personas mayores, etc”. diciéndoles que a veces nuestra opinión se ve condicionada por la imagen que los demás tienen de ese trabajo y lo que nos dicen.

Haremos una pequeña evaluación y analizaremos cómo nos comportamos con los demás en la vida diaria, si les ponemos “etiquetas” antes de conocerles, por lo que nos dicen los demás, o esperamos a hablar y relacionarnos con la gente para decidir cómo son en realidad.



MATERIALES

- Etiquetas o pegatinas adhesivas para escribir los motes, una por participante.
- Varios juegos para la “sala del dentista”.



EVALUACIÓN

¿Qué les ha parecido la actividad? ¿Cómo se han comportado con los demás? ¿Por qué? ¿Qué les ha parecido la etiqueta que les ha tocado? ¿Les ha gustado la forma de comportarse los demás con él? ¿Qué han aprendido? ¿Pueden aplicarlo a su forma de relacionarse con los demás en el colegio, en casa, etc? ¿Por qué?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



	LOBATOS
	LOS OFICIOS PERDIDOS
	Duración: 1 hora y 15 minutos Destinatarios/as: Niños/as de 8 a 11 años



DESCRIPCIÓN

Juego en el que los participantes tendrán que trabajar en equipo para aprender cosas sobre distintos oficios.



OBJETIVOS

- Conocer los oficios que están desapareciendo o han desaparecido del entorno más próximo.
- Aprender a trabajar en equipo.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Oficios desaparecidos.
- Trabajo en equipo.
- Creatividad.
- Expresión corporal.

Habilidades:

- Conocimiento de los oficios que han desaparecido o lo están haciendo, del entorno más próximo.
- Técnicas de expresión corporal y creatividad.
- Disposición por el trabajo en equipo.

Actitudes:

- Interés por conocer los oficios característicos de la zona.
- Positiva y abierta al trabajo en equipo.
- Desinhibida y creativa en la utilización de la expresión corporal.

DESARROLLO

Contaremos a los participantes que nos han encargado un trabajo de investigación en el que tendremos que averiguar qué oficios han desaparecido o están a punto de hacerlo. Les haremos una pequeña introducción para que les motive más la actividad: "Somos una agencia de detectives, el alcalde de la localidad, no sabiendo ya a quién recurrir, nos ha encargado una investigación muy importante. Tenemos que averiguar qué oficios, antes de gran trascendencia para la localidad, han desaparecido y cuáles están a punto de desaparecer. Vamos a organizarnos en grupos para encontrar toda la información que haya disponible. Con todo lo que investiguemos al final elaboraremos un informe lo más completo posible".

Les explicaremos que cada grupo va a investigar un oficio distinto para que así aprendamos más cosas. Para ello dividiremos a los lobatos en grupos de cuatro, a cada grupo le asignaremos un color y les explicaremos que tendrán que encontrar varias pistas del oficio. Estas pistas van a estar pegadas en trozos de cartulinas de colores y cada grupo tendrá que encontrar las correspondientes al suyo. En las pistas van a encontrar el nombre del oficio, sus características y una foto del mismo. Para esto les daremos unos cinco minutos.

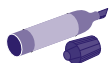
Una vez que todos las hayan encontrado, les diremos que tienen que pegarlas en una cartulina grande o trozo de papel continuo. También tendrán que preparar, por grupos, una pequeña actuación sobre lo que ellos han entendido que es el oficio. Les daremos unos 20-30 minutos.

Trascurrido este tiempo, tendrán que realizar la actuación para todos y explicar al resto de los compañeros el oficio que ellos han encontrado. Una vez hayan acabado todos los grupos haremos una pequeña evaluación en la que valoraremos si ya conocían esos oficios o no y analizaremos por qué algunos de ellos han desaparecido.



MATERIALES

- Fotos e información de tantos oficios como grupos haya.
- Cartulinas de colores, un color distinto para cada grupo.
- Pegamento.



SUGERENCIAS

- Podemos aprovechar un campamento o acampada para realizar esta actividad ya que si estamos cerca de algún pueblecito, seguro que encontramos a personas que todavía desempeñan o desempeñaban estos oficios que en la actualidad se denominan tradicionales. Los lobatos podrían hablar con ellos para que les cuenten lo qué hacían y les enseñen con qué herramientas trabajaban.
- También podemos informarnos si en el entorno cercano hay algún museo donde se expongan los utensilios de oficios antiguos, sería bastante interesante visitarlo después de hacer esta pequeña actividad.
- A la hora de hacer las representaciones podemos sugerirles a los participantes que se disfrazen.
- Es muy importante que todos los niños participen en todo el proceso de la actividad.



PREPARACIÓN

Antes de empezar la actividad tendremos que recopilar la información y las fotos necesarias sobre los distintos oficios que van a conocer los participantes y elaborar las pistas para que las busquen. También tendremos que esconderlas en un espacio que hayamos delimitado previamente.



EVALUACIÓN

¿Les ha gustado? ¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Qué han aprendido?
¿Les ha parecido interesante? ¿Conocían ya los oficios? ¿Han trabajado en equipo? ¿Por qué?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



	SCOUTS
	LA MOTIVACIÓN
	Duración: 1 hora y 15 minutos Destinatarios/as: Niños/as de 11 a 14 años



DESCRIPCIÓN

A través de un cuestionario conoceremos la motivación que tienen nuestros chavales para estudiar y realizar otras tareas que les gustan.



OBJETIVOS

- Conocer el grado de motivación de los participantes por el estudio.
- Analizar la relación existente entre la motivación y la realización de tareas que nos gustan.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Motivación.
- Gustos y aficiones.
- Estudios.

Habilidades:

- Análisis del grado de motivación personal que tenemos ante los estudios.
- Identificación de aquellas tareas que nos motiva realizar.
- Motivación por objetivos formativos a largo plazo.

Actitudes:

- Abierta, positiva y motivada por la formación personal.

- Interés por la adquisición de nuevos conocimientos.
- Comprometida y coherente con los objetivos personales establecidos a largo plazo.



DESARROLLO

Entregaremos a los participantes un cuestionario (ver anexo) sobre motivación ante el estudio, para que lo completen de forma individual. Les daremos para ello unos diez minutos. Una vez hecho esto dejaremos los cuestionarios en el centro y después de mezclarlos los repartiremos de manera que a cada uno le toque otro diferente del suyo. A continuación lo pondremos en común entre todos, respondiendo en voz alta a las cuestiones. Después de haber leído todas las respuestas las analizaremos. Compararemos cuál es el grado de motivación que tienen entre los estudios y cuando están haciendo algo que realmente ellos han elegido hacer, porque les guste o les apetezca. Analizaremos también si creen que estudiar es una responsabilidad o un compromiso personal y de qué manera influyen los estudios en su futuro o en alcanzar las metas que se han fijado previamente en relación con el mundo laboral. Al finalizar la actividad haremos una pequeña evaluación analizando y profundizando en las conclusiones que podemos sacar de sus respuestas, para que el cuestionario no sea simplemente una puntuación.



MATERIALES

- Una fotocopia del cuestionario para cada uno de los participantes y bolígrafos.



SUGERENCIAS

- Podemos añadir, quitar o cambiar las afirmaciones del cuestionario en función de las características de los participantes.
- Esta actividad nos puede servir para analizar otras cuestiones como puede ser la motivación que tienen los chavales para estar en un grupo scout u otro tema que se os ocurra, para ello sólo tendréis que redactar nuevas afirmaciones que tengan que ver con el tema elegido.



EVALUACIÓN

- ¿Qué han aprendido? ¿Han pensado mucho las respuestas o las tenían muy claras? ¿Cómo se han sentido? ¿Les ha parecido interesante? ¿Les ha servido para analizar su motivación para estudiar? ¿Han participado en el debate-reflexión que hemos tenido después de completar el cuestionario? ¿A qué conclusiones han llegado? ¿Qué relación han establecido entre los estudios y el trabajo?



FUENTE

ASDE-Scouts de España

ANEXO

Deberemos escribir en la casilla de la derecha, el número que indique el grado en que se está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que aparecen en la tabla. Teniendo en cuenta que:

- | | |
|----------------|------------------|
| 1. Nunca. | 3. A veces. |
| 2. Casi nunca. | 4. Casi siempre. |
| | 5. Siempre. |

Cuestionario adaptado de "Programa de Motivación en la Enseñanza Secundaria Obligatoria ¿Cómo puedo mejorar la motivación de mis alumnos?" [2001] Ediciones Aljibe

Según los resultados que hayamos obtenido obtenemos las siguientes conclusiones:

NIVEL DE MOTIVACIÓN

De 60 a 75	Muy apropiada
De 45 a 59	Apropiada
De 30 a 44	Normal
De 16 a 29	Poco apropiada
Hasta 15	Inapropiada

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN POR EL ESTUDIO

Nº	CUESTIONES	1-5
1	Cuanta más materia nos dan en clase mejor, así mi información será más completa	
2	Para mí es más importante saber que soy una persona eficaz en lo que hago que sacar buenas notas sin merecerlo	
3	Generalmente estudio y leo más cosas de las que me dan en clase, pues siento curiosidad por aprender	
4	Si hay algo que no entra en el examen y es importante para mi formación, suelo interesarme por ello y lo estudio	
5	Prefiero que los profesores me exijan mucho, así mi satisfacción es mucho mayor cuando supero las pruebas de evaluación	
6	Me gusta el estudio por sí mismo, sin pensar en lo que trae consigo	
7	Estudio por curiosidad, no solo por sacar notas	
8	No me dejo influir por mis compañeros en mi organización del estudio, sino que soy yo el que me organizo personalmente	
9	No necesito que haya gente conmigo estudiando, o que vea a los demás estudiar, para que yo estudie	
10	Soy estudiante porque lo quiero realmente no porque me obliguen mis padres	
11	Me motivan las cuestiones del estudio relativamente difíciles, pues así puedo demostrar mi capacidad	
12	Estudio porque disfruto haciéndolo, sin pensar solo en que después estudiaré una carrera que me dé dinero y prestigio social.	
13	Estudio para ser el que más cosas conoce de la clase, no solo por el mero hecho de ser el "empollón" de clase	
14	Cuando están explicando algo en clase y no lo entiendo, me preocupo por preguntar al profesor	
15	Estudio por aprender muchas cosas, no solo pensando en satisfacer lo que esperan mis padres y/o profesores	
	SUMA TOTAL	

	SCOUTS
	¿Y POR QUÉ ME TOCA A MI?
	Duración: 2 horas Destinatarios/as: Niños/as de 11 a 14 años



DESCRIPCIÓN

Juego de simulación en el que los participantes van a analizar la organización de las tareas que se hacen en casa y realizarán algunas de ellas.



OBJETIVOS

- Analizar el papel de cada uno de los miembros de una familia en la organización de las tareas domésticas.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Desmitificar que la realización de las tareas domésticas sea algo ligado al género.
- Analizar si el trabajo doméstico, que se realiza en el propio domicilio, se considera una profesión o no.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Trabajo en equipo.
- Tareas domésticas.
- División del trabajo.
- Roles masculino y femenino relacionados con el trabajo doméstico.
- Diálogo.

Habilidades:

- Análisis de los prejuicios que existen asociados a la realización de las tareas domésticas.
- Conocimiento de las ventajas que supone la división organizada y equitativa del trabajo.
- Reflexión sobre si el trabajo doméstico es considerado socialmente una profesión.
- Técnicas de comunicación.

Actitudes:

- Interés por aprender.
- Abierta a la igualdad de sexos a la hora de realizar las tareas domésticas de una casa.
- Participativa y de colaboración en el reparto de tareas de un hogar familiar.
- De diálogo y escucha activa.

 DESARROLLO

Dividiremos a los participantes en grupos de cuatro personas. Cada grupo será una familia formada por el padre, la madre y dos hijos. La actividad consiste en la realización de una serie de pruebas relacionadas con la economía doméstica, compras y tareas de una casa. Es importante que les digamos a los participantes que cada uno debe asumir bien su papel.

En la primera parte de la actividad cada familia tendrá que realizar una lista, lo más detallada posible, con las cosas que se hacen en la vida diaria en una casa o relacionadas con ella, por ejemplo quién/es trabaja/n fuera del hogar, la compra, limpiar la casa, hacer la colada, llevar un presupuesto de los gastos, etc. Para ello les daremos unos cinco minutos. Después les pediremos que hagan un reparto de estas tareas entre los cuatro, en función de la lista que habían elaborado, pero no les daremos ninguna pista de cómo deben hacerlo. Tendrán unos 10-15 minutos porque hay que tener en cuenta que para algunas cosas seguramente tendrán que ponerse de acuerdo.

En la segunda parte empezaremos el juego propiamente dicho. Entregaremos a cada familia la lista de tareas que tienen que realizar en un día (ver anexo) y les diremos que se organicen, tienen una hora para hacerlas todas. Los monitores

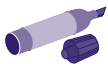
tendrán que representar a los diferentes profesionales (tendero, monitor del gimnasio, etc) con los que tienen que contactar las familias para realizar las pruebas.

Una vez que hayan acabado reuniremos a todas las familias y pondremos en común la lista de tareas que hicieron al principio y las que finalmente han realizado. A continuación haremos una evaluación que intente responder a las siguientes cuestiones: ¿Cómo repartieron las tareas? ¿En base a qué criterios? ¿Qué le tocó a cada uno de los miembros de la familia? ¿Se corresponde este reparto con la vida real? ¿Cómo se han sentido cuando han tenido que hacer todas las tareas de un día? ¿Alguno de ellos se ha sentido sobrecargado? ¿Por qué? ¿Les ha faltado o sobrado tiempo? ¿Ha habido algún miembro de la familia que no tuviese trabajo? ¿En ese caso se ha solucionado de alguna manera? ¿Qué opinan los participantes del trabajo doméstico? ¿Les parece un trabajo equiparable a otros o una profesión olvidada? ¿Qué hacen ellos en casa? ¿Cómo lo tienen organizado? ¿Por qué? ¿Hay alguna diferencia si los dos padres trabajan? ¿Hay alguna diferencia si el trabajo doméstico se hace en tu propia casa, en el contexto familiar, o se realiza en otra?



MATERIALES

- Cuatro sacos de dormir.
- Folios de colores para los papelitos que tienen que recoger del suelo, tantos colores como familias haya.
- Una hoja de tareas para cada familia.
- Tres calcetines para cada familia, aguja e hilo.
- Varios productos que se puedan adquirir en un supermercado.
- Folios y bolígrafos.
- Cepillos y recogedores.
- Libros o folletos para que los puedan “vender”.
- Moneda de cambio, por ejemplo unas fichas hechas con cartón.



SUGERENCIAS

- Es conveniente cuando hagamos la actividad que advirtamos al resto de los monitores del grupo y les demos unas cuantas monedas de las que vamos a usar en el juego para cuando les vayan a vender los libros o folletos.

- Si realizamos la actividad en una acampada las pruebas pueden ser más reales, por ejemplo en vez de recopilar ropa para “poner la lavadora” podrán hacer la colada de verdad y después tenderla. Otra opción es añadir otras pruebas, como por ejemplo hacer la comida, poner la mesa, y realizar la actividad en una mañana o tarde, ampliándoles de esta forma el tiempo del que disponen las familias para hacerlas todas.
- Si lo creemos necesario puede haber algún monitor encargado de controlar cómo llevan las distintas pruebas, pero no olvidemos que el objetivo del juego no es si las acaban todas o cómo las realizan, en realidad nos va a dar igual que las restas o sumas, por poner un ejemplo, estén bien resueltas. El verdadero objetivo es analizar cómo se sienten durante el juego y a qué conclusiones se puede llegar después. Lo que si resultaría muy interesante sería que alguien hiciese de observador para que recogiera datos de todo el proceso para la evaluación final.



PREPARACIÓN

Antes de empezar la actividad tendremos que recopilar y preparar todo el material necesario para las pruebas, también tendremos que fotocopiar la hoja de tareas. Los monitores tendrán que repartirse los distintos papeles para las pruebas (profesor de colegio, jefe de los comerciales de ventas, tendero del supermercado, profesor de manualidades y monitor del gimnasio). Por último habrá que elaborar las monedas que van a utilizarse durante el juego.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Cómo se han sentido? ¿Les ha gustado? ¿Les ha parecido interesante? ¿Han participado? ¿Qué conclusiones pueden aplicar a su vida diaria? ¿Cómo influye el género en el reparto de tareas de una casa? ¿Por qué?



FUENTE

ASDE-Scouts de España

ANEXO

TAREAS A REALIZAR EN UN DÍA PARA CADA FAMILIA

Estas son las **tareas que tendréis que realizar en una hora**. Os tenéis que organizar de acuerdo con el reparto de tareas que ya habéis acordado. Tenéis que tener en cuenta que para poder hacer la compra primero tendréis que ganar dinero trabajando fuera de casa:

- **Hacer la colada:** Recopilar al menos 15 prendas del mismo color para poder poner la lavadora.
- **Hacer la compra:** En el supermercado encontraréis todos los productos necesarios para vuestra alimentación. Allí habrá un tendero encargado del establecimiento.
- **Limpiar la casa:** Barrer el local. Recoger todos los papeles de color _____ que encontréis por el suelo.
- **Trabajar y ganar dinero:** Eres un comercial de una editorial, tendrás que vender libros a los monitores de la demás secciones del grupo. Los libros os los proporcionan vuestros scouts, ellos serán vuestros jefes de trabajo.
- **Estudiar para un examen:** Uno de los monitores os va a examinar de algo tan sencillo como son sumas, restas, multiplicaciones y divisiones. Sólo tenéis 15 minutos para prepararos el examen, el que no se presente estará suspenso.
- **Recopilar información para hacer un trabajo:** En el cole os han pedido que hagáis un trabajo sobre el elefante. Tenéis 15 minutos para preguntar a otros compañeros qué saben sobre el tema y entregarle el trabajo al profesor.
- **Hacer las camas:** Airear, doblar y recoger 4 sacos de dormir.
- **Remendar la ropa:** Coser tres calcetines que estén rotos.
- **Ir al gimnasio:** Junto con el monitor del gimnasio tendréis que realizar durante 10 minutos una tabla de ejercicios.
- **Asistir a clases de trabajos manuales:** Tendréis que hacer un barco y una pajarita de papel. Para ello dispondrás de quince minutos, el tiempo que dura la clase, si no os da tiempo tendréis que volver otra vez.

	SCOUTS
	¿CÓMO ORGANIZO MI TIEMPO?
	Duración: 1 hora Destinatarios/as: Niños/as de 11 a 14 años



DESCRIPCIÓN

Actividad en la que los participantes analizarán si su distribución del tiempo es racional o podrían organizarlo mejor para sacarle el máximo partido.



OBJETIVOS

- Analizar la utilización del tiempo personal a lo largo de una semana.
- Fomentar la idea de que la buena organización del tiempo nos permite compaginar la formación (estudios) con los amigos, aficiones y tiempo libre.
- Identificar los espacios de tiempo que podríamos optimizar en algo útil, necesario o que nos apetezca realizar.



CONTENIDOS

Conceptos:

- El tiempo.
- Organización.
- Prioridades.

Habilidades:

- Distribución correcta del tiempo entre diversas actividades.
- Elección e identificación de prioridades personales.
- Análisis de la capacidad de organización personal.

Actitudes:

- Coherente y organizada en el uso del tiempo.
- Abierta a la realización de nuevas actividades.

DESARROLLO

Nos reuniremos con los participantes y les explicaremos que vamos a realizar una dinámica en la que vamos a analizar, de forma individual, a qué dedicamos el tiempo que tenemos disponible a lo largo de una semana. Para ello tendrán que rellenar la ficha “Cómo organizo mi tiempo” (ver anexo). Les daremos para ello unos 15-20 minutos. Trascurrido este tiempo nos juntaremos todos y pondremos en común lo que ha hecho cada uno de ellos. En la puesta en común trataremos de responder a las siguientes preguntas: ¿A qué le dedico más tiempo en primer lugar? ¿Y en segundo? ¿Y en tercer lugar? ¿Cuánto tiempo de la semana dedico a lo que me gusta? ¿Se corresponde esto con lo que yo querría hacer? ¿Por qué? ¿A qué le dedicaría más tiempo? ¿Y menos? ¿Tengo mi tiempo bien distribuido? ¿De qué otra forma te organizarías?

MATERIALES

- Bolígrafos.
- Una copia de la Ficha “Cómo organizo mi tiempo” para cada uno de los participantes.

SUGERENCIAS

- Podemos realizar al final un gráfico que resuma todas las aportaciones de los chavales.
- Una segunda parte de la actividad podría ser que cada uno de ellos completa-se una nueva Ficha en la que reflejasen cómo les gustaría distribuir su tiempo.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Han participado? ¿Cómo pueden aplicar esto a su vida diaria? ¿Qué conclusiones pueden sacar de esta actividad?



FUENTE

Actividad adaptada de “Juegos de interacción para adolescentes y jóvenes. Klaus W. Vopel. Editorial CCS”.

ANEXO

CÓMO ORGANIZO MI TIEMPO

Intenta representar en un gráfico como este cómo distribuyes el tiempo del que dispones en una semana, cuánto tiempo dedicas a los estudios, a los amigos y al amor, a comer, dormir, y a otras actividades.



Explica brevemente lo que haces en cada uno de los apartados en que has dividido tu tiempo.

	SCOUTS
	ME VOY DE CAMPAMENTO
	Duración: 1 hora y 15 minutos Destinatarios/as: Niños/as de 11 a 14 años



DESCRIPCIÓN

En la siguiente actividad los participantes tendrán que analizar en qué clima se sienten mejor a la hora de relacionarse con los compañeros y aprender a resolver los conflictos de forma positiva.



OBJETIVOS

- Identificar cuáles son las características de un clima adecuado para relacionarse con el grupo de iguales.
- Analizar qué cosas nos agradan o molestan de nuestros compañeros.
- Aprender a resolver los conflictos que encontramos a la hora de relacionarnos con los demás.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Clima adecuado.
- Conflictos.
- Comunicación y diálogo.
- Comportamientos agradables y desagradables.

Habilidades:

- Técnicas de comunicación.
- Análisis de comportamientos que nos agradan y desagradan.
- Resolución positiva de conflictos.

Actitudes:

- Abierta al diálogo.
- Respetuosa con los compañeros.
- De escucha activa.
- Positiva hacia la resolución pacífica de conflictos.

 DESARROLLO

Leeremos a los participantes el siguiente texto:

“Te acaba de llegar a casa una carta en la que te comunican que has sido admitido en un campamento multiaventura al que te apuntaste para ir en el mes de agosto. De todos tus amigos tú eres el único que ha sido admitido. En la carta te explican qué es lo que tienes que llevar y que vais a dormir en unas cabañas de ocho plazas cada una. Te preguntas qué compañeros te tocarán para dormir, si son majos puede ser muy divertido pero si no te caen bien estás seguro de que vas a tener algunos problemillas. Bueno, por tu parte no va a quedar, tu eres una persona muy extrovertida y nunca has tenido problemas para relacionarte con la gente”.

A continuación les daremos un papel y un bolígrafo a cada uno y les diremos que tienen que elegir, de cada una de las listas que hay puestas en la pared (ver anexo), 10 cosas que tendrán que anotar en su hoja. Por un lado pondrán aquellas cosas que les agradarían de sus compañeros de cabaña en el campamento y por el otro las que no. Tendrán que hacer esto de forma individual y tendrán cinco minutos para ello.

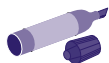
Pasado este tiempo les diremos que se junten en grupos de dos o tres y pongan en común lo que han elegido. Después de unos diez minutos les diremos que elaboren una nueva lista entre todo el grupo, con los diez puntos que, según su criterio, más deterioran un buen ambiente para relacionarse con los demás.

Cuando todos hayamos finalizado, pondremos en común qué conclusiones hemos sacado y entre todos intentaremos aportar soluciones a esos pequeños problemas que pueden surgir a las relaciones con los demás y el grupo de iguales. Les pediremos que imaginen a continuación que están trabajando en una oficina con varios compañeros más ¿creen que sucedería lo mismo? ¿surgirían los mismos problemas? ¿les parecería importante llevarse bien con sus compañeros de trabajo? ¿por qué? Para finalizar la actividad haremos una pequeña evaluación.



MATERIALES

- Listas de “Cosas que me agradan...” y “Cosas que me desagradan...”.
- Papel y bolígrafos para todos los participantes.



SUGERENCIAS

- Como segunda parte de la actividad, podemos pedirles que elijan, dentro de cada grupo, la situación que les parece más desagradable y la representen al resto de sus compañeros.
- En vez de facilitarles una lista, los propios participantes pueden reflexionar sobre las cosas que les agradan o desagradan y anotarlas.
- Una forma distinta de plantear la actividad sería decirles que deben escribir sus quejas en forma de carta y luego leerlas entre todos y comentarlas.
- Podemos relacionar esta dinámica con todos los ambientes en los que los participantes se desenvuelven habitualmente: familia, lugar de estudios, círculo de amigos, reuniones de los scouts...



PREPARACIÓN

Tendremos que elaborar las listas de “Cosas que me agradan o desagradan” o fotocopiar en un tamaño mayor las que encontraréis en el Anexo.



EVALUACIÓN

- ¿Cómo se han sentido? ¿Qué han aprendido? ¿Algunas de las cosas que les resultan desagradables en sus compañeros las vemos en nosotros mismos también? ¿Han participado? ¿Han encontrado soluciones a los posibles problemas detectados? ¿Podemos trasladar estas situaciones que hemos analizado a nuestras relaciones habituales de la vida diaria? ¿Al mundo laboral por ejemplo? ¿Qué importancia tiene el trabajar en un buen ambiente de relación con los demás compañeros?



ANEXO

"COSAS QUE ME DESAGRADAN DE MIS COMPAÑEROS"

- que no quieran participar en las actividades.
- que sean cabezotas.
- que estén siempre de buen humor.
- que estén siempre de mal humor.
- que sean bordes.
- que crean que lo saben todo.
- que no colaboren con los demás.
- que fomenten la competitividad en las actividades.
- que sean rencorosos.
- que se pasen el día lamentándose.
- que no se laven.
- que se burlen de los demás.
- que quieran ser el centro de atención.
- que sean muy desordenados.
- que sean unos perfeccionistas.
- que no se pueda razonar con ellos.
- que se pasen el día hablando de sí mismos.
- que...

"COSAS QUE ME AGRADAN DE MIS COMPAÑEROS"

- que reconozcan sus defectos.
- que sepan trabajar en equipo.
- que se pueda hablar con ellos de cualquier cosa.
- que sepan escuchar.
- que participen.
- que te ayuden cuando lo necesites.
- que nos gusten las mismas cosas.
- que sean simpáticos.
- que sean capaces de reírse de sí mismos.
- que sean positivos.
- que sean abiertos y claros.
- que sepan aceptar críticas.
- que tengamos cosas en común.
- que se pueda hablar con ellos de todo.
- que sean ordenados.
- que cuenten con tu opinión.
- que te den confianza.
- que te respeten como persona.
- que...

 	SCOUTS ESCULTAS/PIONEROS
	ELIGE TU CAMINO
	Duración: 3 horas aprox. Destinatarios/as: Niños/as de 11 a 14 Jóvenes de 14 a 17 años



DESCRIPCIÓN

Juego de simulación sobre itinerarios de formación educativa y acceso al mercado laboral en el que los participantes van a determinar y condicionar, a través de sus decisiones, el resultado final.



OBJETIVOS

- Trabajar información de las diversas opciones que los participantes tienen que tener en cuenta a la hora de tomar una decisión vocacional.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Construir un itinerario ficticio que conduzca a los participantes a acceder al mercado laboral.
- Relacionar la importancia de los estudios y la formación con el acceso al mercado laboral (empleo).



CONTENIDOS

Conceptos:

- Itinerario Educativo.
- Estudios y formación.
- Trabajo en equipo.
- Competitividad.
- Mercado laboral.

- Recursos del entorno.
- Decisiones vocacionales.

Habilidades:

- Distinción de las distintas opciones educativas existentes para la formación personal.
- Análisis de la situación del mercado laboral y sus distintas formas de acceso.
- Elección adecuada del itinerario educativo acorde con los gustos, características y aptitudes personales.
- Análisis de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo y las diferencias que existen con la competitividad.

Actitudes:

- Interés por informarse y conocer los recursos educativos existentes que se ofrecen y los del entorno más cercano.
- Abierta y participativa.
- Crítica y consecuente con la realidad que va a influir y determinar su futuro.
- Coherente con los objetivos que se quieren conseguir a largo plazo.
- Cooperativa con el grupo.



DESARROLLO

Dividiremos a los participantes en grupos de 3 o 4 personas. A continuación les explicaremos que la actividad consiste en realizar un recorrido por un tablero de juego. Iremos avanzando por casillas en las que encontraremos diversas opciones educativas y/o formativas que tendremos que elegir. Estas elecciones nos llevarán por uno u otro camino, siempre en función de la opción formativa que hayamos elegido.

El objetivo final es conseguir un empleo con el que se sientan satisfechos y que se corresponderá con el itinerario formativo seguido durante el juego.

A cada grupo le daremos una carpeta con papel y bolígrafos, para que puedan apuntar y guardar toda la información que vayan recopilando en la actividad, además les entregaremos una Hoja de itinerario (ver anexo) donde irán anotando el itinerario que han seguido durante el juego, Cursos de Formación complementaria que han realizado,

visitas a la Oficina de Empleo, empleos que han tenido, si han pedido becas, etc. Habrá un monitor en el Puesto del tablero de juego coordinando el mismo.

Les daremos las siguientes pautas:

1. Cada vez que un equipo avance una casilla tendrá que informarse de las distintas opciones que tiene para elegir, para ello tendrá que pasar por los Puestos de información que le correspondan antes de decidir.
2. Además del Puesto del tablero del juego, van a encontrar los siguientes:
 - Puesto del Ministerio de Educación y Cultura (MEC) donde van a encontrar información sobre la ESO, el Bachillerato, los Ciclos de grado medio y superior, Programas de garantía social, pruebas de acceso a la Universidad y becas y ayudas al estudio.
 - Puesto de la Universidad, donde encontrarán información sobre distintas carreras y su duración (diplomatura, licenciatura y doctorado) así como los requisitos necesarios para acceder a los estudios cuando se es mayor de 25 años.
 - Puesto de la Oficina de Empleo, allí van a encontrar información sobre cómo inscribirse, subsidios por desempleo, formación específica, orientación profesional, etc. A este puesto se tendrán que dirigir los participantes para encontrar trabajo.
 - Puesto de Formación complementaria, en este puesto podrán acceder a información sobre cursos varios, masters, Escuelas oficiales de idiomas, etc. y/o inscribirse a los mismos.
3. Las decisiones se toman de forma consensuada entre todos los miembros del grupo.
4. En los puestos se les dará la información correspondiente al mismo y tendrán que realizar una pequeña prueba, una vez hecho esto el monitor encargado del Puesto les firmará en la Hoja de Itinerario, volverán al puesto del Tablero de juego y le explicarán al educador (que tendrá que comprobar primero si se han informado de todas las opciones posibles que tenían) por qué han realizado esa elección, después avanzarán a la casilla de la opción que han elegido y allí tendrán que decidir de nuevo un camino entre los que se les ofrecen.
5. A los Puestos de la Oficina de Empleo y de Formación Complementaria podrán acudir cuando quieran o lo estimen oportuno, en ellos van a encontrar unos tableros de anuncios con información relativa a cursos y a ofertas de trabajo.
6. Cuando lleguen a la casilla de empleo tendrán que ir a la Oficina de Empleo, allí les daremos un sobre con una tarjeta (ver anexo) en la que encontrarán el tipo

de trabajo al que han accedido (tipo de contrato, sueldo, horario, posibilidades de promoción, empresa para la que trabajan, etc) en función del recorrido realizado, en ese momento deberán decidir si se quedan con el trabajo que han conseguido o van a seguir otras opciones (cursos de formación complementaria, pedir otro trabajo en la Oficina de empleo, realizar el curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años, etc).

Empezaremos el juego haciéndoles una pequeña introducción como: “Vais a acceder al segundo ciclo de la ESO, tenéis que seguir estudiando, ya que es obligatorio hasta los 16 años. Tendréis que elegir entre varias opciones. Después de estudiar el Segundo Ciclo de la ESO podréis acceder a Bachillerato, a Ciclos de grado medio o al mundo laboral”.

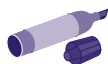
El juego termina cuando todos han decidido quedarse con el trabajo que han conseguido, o cuando el educador lo crea conveniente

Después, entre todos, haremos una pequeña evaluación del itinerario que han seguido durante la actividad y compararemos el que ha seguido cada uno y las distintas vivencias de los participantes.



MATERIALES

- Tablero de juego.
- Carpeta, papel, Hoja de itinerario y bolígrafos para cada grupo.
- Información de las distintas opciones así como impresos de beca, test u otros que queramos incluir.
- Materiales e información según las pruebas que realicemos.
- Sobres con tarjetas con los puestos de trabajo que van a conseguir.
- Tablones de anuncios.



SUGERENCIAS

- Para recopilar más información sobre Educación y becas podemos visitar la página del Ministerio de Educación (www.mec.es) y la página del INEM (www.inem.es).

- Si además queremos trabajar en esta actividad la diferencia de oportunidades de acceso al empleo, que existen entre diferentes personas por causas diversas, podemos entregar al empezar el juego, una tarjeta a cada uno de los grupos con unas características que les van a marcar el itinerario a seguir, por ejemplo: “Pertenece a una familia de escasos recursos económicos que vive en un barrio marginal de tal ciudad, estás estudiando segundo de la ESO, sabes que cuando acabe el curso vas a tener que ponerte a trabajar para ayudar en casa, a ti te gustaría seguir estudiando pero tus padres no quieren”, o “Tienes 16 años, en tu casa no hay problemas económicos, podrías estudiar lo que quisieras pero en este momento no sabes qué decidir, si seguir estudiando Bachillerato para después estudiar derecho, como quiere tu madre, o acceder a un Ciclo de Grado Medio para dedicarte a la electrónica que es lo que a ti te gusta. ¿Qué vas a hacer?”
- Sería muy interesante recoger ofertas reales de cursos, jornadas, conferencias, etc. y ejemplos de ofertas de trabajo de la Oficina de Empleo de la localidad donde vivimos y de periódicos para ponerlas en los tabloncillos de anuncios.
- Para conseguir que los participantes se metan más en la dinámica de la actividad podríamos ambientar los Puestos de Información con ventanillas, mesas y sillas, hacerles esperar cola para poder preguntar, disfrazarnos los scouts, etc.
- El tablero de juego puede ser una fotocopia, en un tamaño mayor, de la Hoja de Itinerario que les entregamos a los chavales o podemos hacerlo nosotros en papel continuo.
- Ofrecer a los chavales información de los ciclos y carreras que se pueden realizar en su localidad, ciudad, provincias cercanas y/o comunidad.
- Es muy recomendable que en el Puesto del MEC haya varias personas porque es el que mayor cúmulo de información tiene, en los demás con una persona será suficiente.
- Si podemos realizar la actividad en un local, biblioteca, un sitio donde los chavales tengan acceso a internet nos ahorraremos mucho papeles ya que ellos mismos buscarían la información y así les haríamos partícipes de la búsqueda.



PREPARACIÓN

A la hora de plantear esta actividad deberemos tener en cuenta las características de los chavales con los que vamos a trabajar, su edad (depende de la edad que tengan,

la casilla de inicio será la de la ESO o la de Bachillerato) y su nivel de conocimientos sobre la materia, de esta forma podremos adaptarla.

Antes de empezar tenemos que recopilar el mayor número de datos posible para los Puestos de Información (ofertas de trabajo, cursos, impresos de solicitud de acceso a la universidad, becas, modelos de tarjetas de la Oficina de empleo, etc.), realizar el tablero de juego y definir los puestos de trabajo que van a conseguir los participantes al acabar la actividad, para ello tendremos en cuenta las características de los mismos.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Hemos seguido todos el mismo camino? ¿Por qué? ¿Cuál es el camino más “cómodo” o corto para acceder al mundo laboral? ¿El resultado es el mismo si seguimos distintos caminos? ¿Por qué? ¿Les ha convencido el primer trabajo que les han ofrecido? ¿Por qué? ¿Les ha costado mucho ponerse de acuerdo? ¿Es difícil elegir? ¿Qué han tenido en cuenta al hacerlo? ¿Se han sentido presionados en algún momento del juego? ¿Les ha parecido interesante? ¿Creen que todo el mundo tiene las mismas oportunidades para estudiar? ¿Qué conclusiones pueden sacar para aplicar en la vida diaria? ¿Conocían todas las opciones educativas que pueden elegir? ¿Quién les ha informado? ¿Creen que cuando se eligen unos estudios se está pensando en una profesión concreta? ¿Se tienen en cuenta sus salidas profesionales?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



ANEXO

PUESTOS DE INFORMACIÓN

PUESTO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (MEC)

SEGUNDO CICLO DE ESO (Educación Secundaria Obligatoria)

Primero tendrán que hacer la elección de opciones y/o asignaturas para el curso de 3º de ESO y en función de eso, la elección de 4º (les enseñaremos una hoja con las distintas opciones de asignaturas que pueden elegir que podemos encontrar en la página www.mec.es).

Como Prueba les entregaremos el siguiente test para que respondan correctamente al menos a dos preguntas (en cada pregunta les daremos varias opciones a elegir), aquí tenéis las respuestas correctas:

- ¿Cuál es el tope máximo de edad para la ESO? 18 años, excepcionalmente 19.
- ¿Qué título se obtiene al acabar los estudios de la ESO? Graduado en Educación Secundaria.
- ¿Cuántas veces se puede repetir curso? Dos a lo largo de la escolarización obligatoria, excepcionalmente tres.
- ¿Puedes hacer bachillerato con alguna asignatura pendiente de ESO? Si, depende de los criterios de titulación establecidos por la Junta de Evaluación.

En caso de no acertar ese mínimo de dos respuestas correctas que les pedimos, pasarían a un Programa de Garantía Social.

PROGRAMAS DE GARANTIA SOCIAL

Son programas de formación para jóvenes sin cualificación profesional, destinados a mejorar su formación general y a capacitarles para realizar determinados oficios, trabajos y perfiles profesionales. Estos programas son gratuitos. Están dirigidos a jóvenes mayores de 16 años y menores de 21 años, que no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria ni posean titulación alguna de Formación Profesional. Se desarrollan en cuatro modalidades adaptadas a las necesidades, características y expectativas de los alumnos. Se imparten en Centros Educativos dependientes del Ministerio de Educación y Cultura, tanto públicos como privados concertados. En entidades locales (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Mancomunidades...).

Entidades privadas sin ánimo de lucro y Organizaciones no gubernamentales. Les pediremos que averigüen, a modo de prueba, en qué lugares de nuestro entorno más cercano se desarrollan Programas de Garantía Social.

BACHILLERATO LOGSE

El bachillerato es la última etapa de la Educación Secundaria, tiene carácter voluntario y su duración es de dos cursos, normalmente entre los 16 y los 18 años. Los estudios de esta etapa tienen las siguientes finalidades:

- Formación general, que favorezca una mayor madurez intelectual y personal, así como una mayor capacidad para adquirir una amplia gama de saberes y habilidades.
- Preparatoria, que asegure las bases para estudios posteriores, tanto universitarios como de formación profesional.
- Orientadora, que permita a los alumnos ir encauzando sus preferencias e intereses.

¿Cómo es el bachillerato? Tiene cuatro modalidades diferentes, que se han establecido para atender tanto a la diversidad de estudios posteriores como a la variedad de intereses, capacidades y actitudes que poseen los jóvenes de estas edades. Las cuatro modalidades son las siguientes: Artes. Ciencias de la Naturaleza y de la Salud. Tecnología. Humanidades y Ciencias Sociales.

Prueba: tendrán que decidir la opción que eligen y acercarse al Puesto de Información de la Universidad para que les informen de las carreras a las que accederían con esa opción. Si lo que ellos pensaban no se corresponde con la realidad tendrán que elegir otra opción. Después nos entregarán la opción elegida con la/s carrera/s que se han planteado realizar después.

CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO Y GRADO SUPERIOR

Son ciclos que constan de una parte teórica-práctica y otra de formación en centros de trabajo. Tienen una duración que oscila entre las mil y las dos mil horas. En estos ciclos se imparte la formación necesaria para desempeñar una profesión y las competencias para ejercerla. Podemos acceder a los de Grado Medio teniendo el graduado en la ESO, 2º de BUP o FP I, o bien teniendo 17 años y realizando una prueba de acceso. Para acceder a los de Grado Superior tendremos que tener el título de Bachiller o COU, o bien con 20 años y realizando una prueba de acceso. Después de cursar estos estudios podremos acceder a la universidad siempre que se supere la nota exigida y la carrera sea de la misma familia profesional. Los Ciclos Formativos están agrupados en 22 familias profesionales.

Prueba: Relacionar unos Ciclos Formativos con su correspondiente Familia Profesional (podeis encontrarlos en la página MEC).

BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO

Para facilitarles la información de becas y ayudas al estudio consultar la página del MEC: www.mec.es, ya que la información y requisitos van cambiando con los años.

Podemos proponerles como prueba que realicen, después de facilitarles un impreso de solicitud de beca, un breve resumen de los requisitos que les exigen para poder pedir beca y los papeles que tienen que adjuntar en su caso.

PUESTO DE LA UNIVERSIDAD

En este puesto les vamos a ofrecer información sobre los distintos estudios universitarios que pueden realizar, según sus elecciones anteriores, y su duración (diplomatura, licenciatura y doctorado).

Prueba: Tendrán que investigar cuál es el funcionamiento de una Universidad y sus órganos de gobierno y administración.

PUESTO DE LA OFICINA DE EMPLEO

Aquí tendrán que acudir cuando lleguen a la casilla de empleo. Allí les ofreceremos un puesto de trabajo acorde con el itinerario que han realizado. En ese momento los participantes tendrán que decidir si se quedan con él, completan su formación o simultanean las dos cosas.

También podrán acudir a la oficina cuando ellos lo consideren necesario, por ejemplo, están en la universidad pero van a realizar un Curso de Formación Complementaria de Informática y en los requisitos les piden estar apuntados en la Oficina de Empleo.

Prueba: La primera vez que acudan a la Oficina de Empleo tendrán que hacerse la "tarjeta del paro" y presentarla en las sucesivas ocasiones que vayan. También les haremos una ficha en la que anotaremos sus datos, el número de visitas que hacen, empleos que hayan aceptado, etc.

PUESTO DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA Y/O ESPECIALIZADA

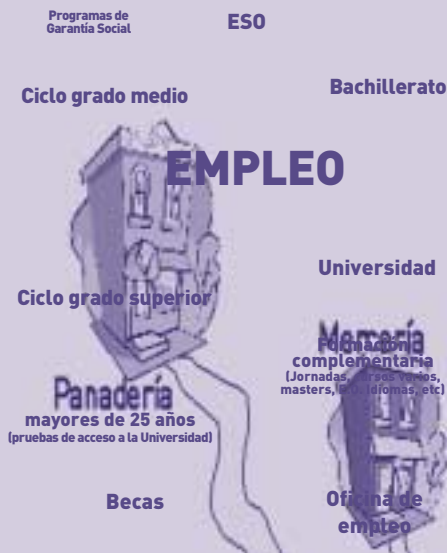
Aquí van a encontrar ofertas diversas de Cursos de Formación Complementaria, relacionados con los estudios que están desarrollando, Jornadas, Conferencias, cursos de informática, cursos de Escuelas Oficiales de Idiomas, etc. También podrán encontrar información sobre Cursos Superiores tipo master o cursos de postgrado.

Las pruebas que realicemos serán en función del tipo de curso o formación que se oferte: podemos pedirles que rellenen hojas de solicitud de admisión en el caso de los cursos, jornadas, conferencias, y decirles que pondremos la lista de seleccionados en el tablón de anuncios más tarde, que realicen una pequeña traducción de un texto porque vamos a valorar su nivel para acceder a la Escuela Oficial de Idiomas.

EJEMPLOS DE PUESTOS DE TRABAJO

- FONTANERO. Se pide graduado escolar. Contrato a media jornada (20 horas semanales) durante seis meses, sueldo bruto 540 € mensuales. Empresa familiar de la localidad.
- ENFERMERA. Diplomada. Sustitución por baja maternal (40 horas semanales) durante el tiempo que dure la baja, sueldo bruto 1200 € mensuales. Hospital Universitario de la ciudad.
- DIRECTOR/A DE MARKETING. Licenciado/a en económicas, persona con coche propio y disponibilidad para viajar. Contrato a media jornada. Contrato por seis meses, un mes de prueba, prorrogable a otros seis. Sueldo a convenir.

HOJA DE ITINERARIO



	ESCULTAS/PIONEROS
	¿EN QUÉ SE VA EL DINERO?
	Duración: 1 hora y 15 minutos Destinatarios/as: Jóvenes de 14 a 17 años



DESCRIPCIÓN

Actividad en la que los participantes analizarán cuáles son sus prioridades y gustos, a la vez que fomentaremos el ahorro y el consumo responsable.



OBJETIVOS

- Fomentar el ahorro y la buena administración económica a través de un previo análisis del gasto personal de cada uno.
- Analizar las necesidades económicas de los educandos relacionadas con la obtención de un trabajo.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Ahorro personal.
- Consumo responsable.
- Prioridades.
- Gastos.
- Gestión y administración económica.

Habilidades:

- Administración del presupuesto personal de forma coherente a las prioridades establecidas.

- Análisis del gasto económico personal.
- Identificación de necesidades, prioridades y gustos personales acordes con el presupuesto que tenemos.

Actitudes:

- Económica y de ahorro personal.
- Crítica con el gasto en cosas innecesarias o superfluas.
- Positiva y abierta al consumo responsable.

DESARROLLO

Entregaremos a los participantes un folio en el que tendrán que rellenar los gastos que realizan en un día normal de su vida, les pediremos que sean sinceros.

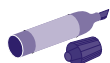
Una vez que lo han hecho nos contarán a los demás cuánto gastan en un día y en qué lo hacen (fotocopias, bonobús, cafés con los amigos, libros, ropa, etc.) Seguramente muchos de ellos coincidirán en los conceptos de gasto. En este momento analizaremos con ellos si esos gastos son necesarios, si tienen dinero suficiente para lo que necesitan, de dónde sale (si hacen algún trabajo como dar clases particulares, les dan la propina sus padres, etc), si creen que se administran bien según sus posibilidades y prioridades, si están ahorrando para algo cómo lo tienen planificado y qué motiva ese ahorro, si creen que merece la pena.

Después de este análisis les pediremos que multipliquen la cantidad total que les ha resultado de un día por siete para saber lo que gastan en una semana, luego por treinta (como término medio) para saber lo que gastan en un mes, y para acabar, que lo multipliquen por 365 para que les resulte lo que gastan en un año. Las reacciones de la mayoría de los participantes serán seguramente de susto, si es así les pediremos que mirando la lista de gastos diaria nos digan qué podrían suprimir y por qué, puede que lo consideren innecesario, un lujo, que pueden pasar sin ello, etc. de esta forma analizarán también el dinero que podrían ahorrar a lo largo del año y hacer propuestas sobre a qué destinarlo. Escribiremos en un panel los pros y los contras del ahorro, según las conclusiones a las que hayamos llegado. Finalizaremos la actividad con una pequeña evaluación.



MATERIALES

- Folios y bolígrafos.
- Papel continuo para el panel.



SUGERENCIAS

- A la hora de reflejar los gastos que realizan en un día, les podemos indicar que hagan una media entre un día de diario y uno de fin de semana, ya que el dinero que se gasta es distinto y las cosas en las que se gasta también.
- Podemos aprovechar esta actividad para trabajar temas de Consumo responsable en materia de medio ambiente o incluso para hablar de las diferencias Norte-Sur.
- Si lo consideramos necesario podemos utilizar calculadora para realizar la actividad.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Qué conclusiones pueden sacar? ¿Les ha gustado? ¿Han sido críticos consigo mismos?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



	ESCULTAS/PIONEROS
	ÉXITOS Y FRACASOS
	Duración: 1 hora y 30 minutos Destinatarios/as: Jóvenes de 14 a 17 años



DESCRIPCIÓN

Esta actividad hace que los participantes reflexionen sobre aspectos o situaciones de su vida en los que se producen sentimientos de éxito o fracaso personal y aprendan a afrontar ambos de forma positiva.



OBJETIVOS

- Potenciar la comunicación y conocimiento del grupo.
- Analizar los sentimientos que tenemos en situaciones de éxito o fracaso personal.
- Relacionar el esfuerzo personal y la fuerza de voluntad con la obtención de éxitos en el plano personal.
- Aprender a afrontar el éxito y el fracaso como posibilidades personales positivas.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Éxito.
- Fracaso.
- Esfuerzo personal.
- Expresión de sentimientos.
- Fuerza de voluntad.
- Comunicación.
- El factor suerte.

Habilidades:

- Expresión de sentimientos en público.
- Análisis de los sentimientos que nos provocan las situaciones de éxito o fracaso personal.
- Distinción entre éxitos y fracasos obtenidos o conseguidos mediante el esfuerzo personal y aquellos que se deben a circunstancias ajenas a nosotros.

Actitudes:

- Comunicativa en la expresión de sentimientos.
- Crítica ante los fracasos debidos a la falta interés y/o esfuerzo personal por nuestra parte.
- Activa y dinámica en la obtención de éxitos en las metas personales marcadas de antemano.
- De superación ante el fracaso.

 DESARROLLO

Nos reuniremos para explicarles la actividad. En la primera parte los participantes tendrán que juntarse de dos en dos, como ellos prefieran. Durante diez minutos uno de los miembros de la pareja será el que hable y el otro escuchará y trascurrido ese tiempo se intercambiarán los papeles. El tema del que hablarán será: ¿Cuál ha sido mi mayor éxito en el último año y cuál mi principal fracaso?.

Cada uno tendrá diez minutos de tiempo para hablar de sí mismo, describiendo las circunstancias precisas de su éxito y su fracaso, qué objetivos se había marcado, si los alcanzó, por qué, qué sucedió, qué hizo, cómo se sintió, cuáles fueron las consecuencias que tuvo que afrontar. El compañero debe escuchar y preguntar cuando no haya entendido algo. Es bueno que mientras tanto tome alguna nota, ya que después deberá contar a los demás, con sus propias palabras, lo que ha escuchado.

En la segunda parte de la actividad, de uno en uno contarán al grupo el éxito y fracaso del compañero, para ello dispondrán de tres minutos. La persona sobre la que se está hablando, cuando haya acabado de exponer el compañero, podrá hacer las puntualizaciones que considere oportuno.

Una vez hayan acabado todos, iniciaremos un debate sobre todo lo que hemos hablado, analizando si los objetivos que se habían marcado los participantes en su momento eran alcanzables o no, si las causas de que los hayan cumplido o no estaban en sus manos o ha sido por causas ajenas a su voluntad. También podemos establecer puntos comunes entre las distintas historias y analizar cómo se sienten después de haberlo contado. En este momento relacionaremos sus sentimientos con los que se producen en situaciones ligadas a la búsqueda de empleo, la orientación vocacional, etc.



MATERIALES

No es necesario ningún material.



SUGERENCIAS

- Si el grupo no se conoce lo suficiente, podemos pedirles a los participantes que en vez de contarlo lo redacten en un folio. De esta forma después los iremos leyendo y comentando sin saber de quién son.
- Debemos decirles a los participantes que en el momento de contar las experiencias de su compañero no podemos ser críticos sino que debemos contar las cosas de manera objetiva, sin opinar, y tratando de no dejar al compañero en mal lugar.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Cómo se han sentido? ¿Han notado alguna conexión entre las distintas historias? ¿Han participado? ¿Les ha gustado? ¿Les ha parecido interesante?



FUENTE

Actividad inspirada en “Juegos de interacción para adolescentes y jóvenes”. Volumen 1. (2001). Madrid. Editorial CCS.

	ESCULTAS/PIONEROS
	TE QUEREMOS CONOCER
	Duración: 1 hora y 15 minutos aproximadamente Destinatarios/as: Jóvenes de 14 a 17 años



DESCRIPCIÓN

Actividad en la que, a través del conocimiento de las características de la personalidad de los miembros del grupo, se analizan las propias y se favorece la cohesión grupal.



OBJETIVOS

- Favorecer el conocimiento de los demás compañeros, la desinhibición ante los demás y la cohesión grupal.
- Fomentar la atención y la observación.
- Desarrollar la expresividad corporal.
- Resaltar la importancia de la relación existente entre las características personales y un determinado puesto de trabajo.
- Aprender a aceptar y asumir las opiniones que los demás tienen de nosotros.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Características personales.
- Expresión corporal.
- Opiniones y juicios.
- Desinhibición.
- Trabajo.

- Autoconocimiento.
- Autoconcepto.
- Autoestima.

Habilidades:

- Representación de acciones y situaciones cotidianas.
- Identificación de las características personales propias y ajenas.
- Expresión de cualidades y opiniones a través del lenguaje corporal.
- Distinción de las distintas posibilidades laborales acordes con sus características personales.

Actitudes:

- Positiva y abierta hacia las opiniones que de uno mismo tienen los demás.
- Abierta a las críticas ajenas.
- Sociable con el resto de los compañeros.
- Desinhibida en su relación con los demás.
- Coherente y responsable en la toma de decisiones vocacionales.
- Positiva hacia el conocimiento de los demás.



DESARROLLO

Repartiremos un trozo de papel en blanco a cada uno en el que escribirán su nombre. Después de doblarlo e introducirlo dentro de una bolsa de plástico (por ejemplo), les entregaremos uno de ellos a cada uno, de forma que todos tengan un papel con el nombre de otro compañero (o de sí mismo).

A continuación cada uno representa gestualmente la profesión laboral que él considera que la persona que le ha tocado está más capacitada para desarrollar y se adecua más a sus cualidades. Una vez que el grupo ha adivinado el oficio, representará de nuevo gestualmente algunas características del compañero que le ha correspondido y que le han hecho pensar que esa sería la profesión ideal para él. El resto deberá adivinar de quién se trata. Después hará lo mismo el siguiente compañero, y así sucesivamente hasta que todos hayan intervenido.

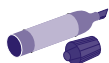
Al finalizar los presentes su turno se abrirá un debate que intente responder a las siguientes preguntas: ¿Me identifico con las cualidades que han destacado de mí?

¿Ha faltado alguna que yo quisiera destacar? ¿Qué ocurre cuando hay diferencia entre lo que yo creo qué es una cualidad o virtud mía y el grupo no? ¿Coincide la profesión que yo deseo desempeñar con la que ha pensado mi compañero? ¿A qué puede ser debido ese hecho o situación?



MATERIALES

Papel, bolígrafo y una bolsa de plástico.



SUGERENCIAS

- Para que la actividad alcance los objetivos perseguidos es necesario que los miembros de la sección ya se conozcan y lleven un tiempo trabajando juntos.
- Podemos pedirles que escriban en el papel, junto a su nombre, tres palabras relacionadas con su persona: edad, gustos, características... Después, de forma verbal, cada uno expone datos del compañero que le ha correspondido, pero sin pronunciar ninguna de las palabras prohibidas que están escritas junto a su nombre.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Pueden aplicar lo aprendido? ¿Qué conclusiones pueden sacar? ¿Es fácil aceptar lo que los demás piensan de nosotros? ¿Coincide con la imagen que tenemos de nosotros mismos?



FUENTE

Actividad inspirada en varias fuentes.

 	ESCULTAS/PIONEROS ROVERS/COMPAÑEROS
	MI PROFESIÓN ES IDEAL Duración: Depende del nº de participantes Destinatarios/as: Jóvenes de 14 a 21 años



DESCRIPCIÓN

Actividad en la que los participantes trabajarán la autoconfianza y expresión verbal a través de una elección vocacional.



OBJETIVOS

- Desarrollar la expresividad oral y la desinhibición.
- Favorecer la creatividad e imaginación.
- Fomentar la autoestima personal y la espontaneidad.
- Reflexionar sobre los motivos de elección de una determinada profesión.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Autoconfianza.
- Autoestima.
- Cualidades y aptitudes personales.
- Decisiones vocacionales.

Habilidades:

- Valoración de distintas alternativas de empleo.
- Técnicas de expresión verbal y autoafirmación.
- Identificación de las cualidades y aptitudes personales.
- Desarrollo de la creatividad.

Actitudes:

- Positiva y activa ante la toma de decisiones vocacionales.
- Decidida ante la elección vocacional.
- Desinhibida ante los demás y consigo mismo.
- Abierta y positiva ante las opiniones ajenas.

 DESARROLLO

Un participante deberá, ante el resto de sus compañeros, defender e intentar convencer al mayor número de miembros presentes, sin previa preparación, que la profesión laboral a la que él le gustaría dedicarse en un futuro (o que se está dedicando en estos momentos), tiene una gran relevancia para el buen desarrollo de esta sociedad, y que él con sus cualidades tiene el perfil más adecuado para pertenecer a ese gremio. Para ello se utilizarán argumentos que posteriormente el grupo valorará cuando haya acabado la exposición con aplausos. Cuando todos los participantes hayan hecho la actividad haremos una pequeña evaluación final.

 SUGERENCIAS

- Es necesario que el educador tenga en cuenta las características del grupo a la hora de desarrollar esta actividad.
- Podemos facilitarles a los participantes, en un folio, una profesión que debe identificar como la suya y argumentar su importancia para el desarrollo adecuado de la sociedad.
- Otra variante podría ser dividir a los participantes por parejas y que elijan una profesión (o una que les asignemos nosotros) y que uno de ellos realce su exposición con argumentos a favor y el otro compañero intente argumentar todo lo contrario.
- Esta actividad nos puede servir para resolver problemas que se planteen en el grupo, de una forma entretenida, así, si dos personas discrepan sobre un tema, podríamos proponerles que defendiesen delante del grupo sus dos posturas, trabajando de esta manera lo positivo y enriquecedor que hay en la diferencia de opiniones y la libertad de expresión sumada al respeto y la tolerancia.



EVALUACIÓN

¿Han participado? ¿Cómo se han sentido cuando han tenido que hablar en público? ¿Les ha resultado difícil? ¿Qué han aprendido? ¿Cómo pueden trasladar esta experiencia a su vida diaria? ¿Les ha parecido interesante?



FUENTE

ASDE-Scouts de España



 	ESCULTAS/PIONEROS ROVERS/COMPAÑEROS
	EL CIERRE
	Duración: 1 hora y 30 minutos Destinatarios/as: Jóvenes de 14 a 21 años



DESCRIPCIÓN

Juego de simulación en el que los participantes deberán defender la importancia del trabajo que realizan ante una situación límite como es el cierre de una empresa.



OBJETIVOS

- Defender intereses y posturas a través del diálogo.
- Conseguir el consenso grupal en un conflicto de intereses.
- Fomentar las formas de expresión verbal como argumento de razón.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Conflicto de intereses.
- Diálogo.
- Empatía.
- Consenso.
- Expresión verbal.

Habilidades:

- Análisis de las reacciones personales en un conflicto de intereses en el que estamos implicados directamente.
- Técnicas de comunicación y expresión verbal.

- Utilización del diálogo como camino válido para la resolución de conflictos de intereses y para llegar a posiciones de consenso.

Actitudes:

- Abierta a la expresión de ideas.
- Crítica ante la resolución violenta de conflictos de intereses.
- Participativa y dialogante en la consecución de consenso grupal.

DESARROLLO

Reuniremos a todos los participantes y les explicaremos que trabajan todos juntos en una empresa que fabrica galletas y que va a cerrar, sin embargo cada uno de ellos realiza un trabajo distinto. A continuación les diremos qué puesto de trabajo y funciones desempeñan en la empresa (ver anexo).

La situación es la siguiente: la empresa deberá recortar gastos y eliminar personal para evitar el cierre. La Junta de accionistas ha convocado a todos los trabajadores a una reunión en la que ellos mismos deben decidir, de forma consensuada, qué puestos de trabajo se suprimen hasta que solo queden tres, dando los argumentos necesarios para la decisión que tomen. Les recordaremos que aquellos que sean despedidos se quedarán en el paro y que algunos tienen familias que mantener. Cada vez que se despida a alguien esa persona ya no podrá hablar porque se supone que ha abandonado la empresa.

Los monitores representarán a los accionistas y sólo actuarán de moderadores, establecerán los turnos de palabra, intentarán que todos participen, etc. pero no podrán intervenir en el debate dando su opinión. Además tomarán notas sobre aquellos aspectos o argumentos (basados por ejemplo en estereotipos sociales, sexuales, laborales...) que se considere oportuno comentar después.

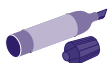
Una vez que han conseguido ponerse de acuerdo sobre a quién se despide, iniciaremos una pequeña ronda en la que cada uno explique cómo se ha sentido personalmente. Después haremos una evaluación que intente contestar a preguntas como por ejemplo: ¿se han sentido escuchados? ¿ha habido consenso o alguien ha llevado la voz cantante? ¿cómo se han sentido los despedidos? ¿y los que han conservado su trabajo? ¿qué criterios se han tenido en cuenta a la hora de los despedidos?

¿alguno ha sido despedido por razones de edad, sexo, etc? ¿se ha propuesto alguna solución alternativa al despido? ¿cuál ha sido el tono que se ha empleado durante el debate? ¿a qué conclusiones se puede llegar después de la actividad?



MATERIALES

- Tarjetas con el puesto de trabajo, funciones y características de los trabajadores, una por participante.



SUGERENCIAS

- En vez de entregarles a cada uno su tarjeta, podemos ponerlas todas en un tablón de anuncios para que todo el mundo sepa qué hace cada uno y cuáles son sus características, si tiene o no familia, etc.



PREPARACIÓN

En función del número de participantes tendremos que elaborar más tarjetas de puestos de trabajo.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Qué han aprendido? ¿Han participado? ¿Les ha gustado? ¿Han visto en el desarrollo de la actividad similitudes con la vida diaria?



FUENTE

ASDE-Scouts de España

ANEXO

TARJETAS DE PUESTOS DE TRABAJO

DIRECTORA DE MARKETING

Nombre: Luisa Peláez

Antigüedad en la empresa: 8 años

Sueldo: 1.200 € brutos mensuales

Funciones: Tu trabajo es a jornada completa. Coordinas el departamento de Marketing, tienes dos empleados a tu cargo. Desde que tu entraste a trabajar las ventas de la empresa se han incrementado un doce por ciento gracias a tus propuestas para campañas de publicidad.

Características personales: Tienes 34 años, estás casada, tienes 2 hijos de 5 y 8 años, además tu madre vive en tu casa desde hace dos meses, aunque crees que es una situación temporal. Tu marido tiene un buen sueldo que, junto con el tuyo, os permite vivir de manera desahogada.

CONSERJE

Nombre: Teodoro Muñoz

Antigüedad en la empresa: 62 años

Sueldo: 600 € netos mensuales y la casa en la que vives que paga la empresa.

Funciones: Te encargas de abrir y cerrar la empresa todos los días. Recibes a las visitas, pasas las llamadas y limpias las oficinas del personal cuando éste se va a casa a las ocho.

Características personales: Vives en un apartamento anexo a la fábrica. Eres viudo y te quedan tres años para la jubilación. Estás pensando en comprarte una casa propia porque cuando dejes de trabajar no tienes dónde vivir y no quieres irte a la de tus hijos.

MECÁNICO

Nombre: Juan Antonio Maestre

Antigüedad en la empresa: 5 meses

Sueldo: 500 € netos mensuales

Funciones: Trabajas a media jornada, tu horario depende de las necesidades de la empresa. Eres el encargado del mantenimiento de la maquinaria de la fábrica.

Características personales: Tienes 29 años. Vives con tus padres porque hasta el momento no has podido independizarte. Este no es el trabajo de tu vida pero mientras no tengas otra cosa vas tirando.

CONTABLE

Nombre: Mario Estévez

Antigüedad en la empresa: 10 años

Sueldo: 675 € netos mensuales.

Funciones: Tienes un contrato a jornada completa. Eres el encargado de la contabilidad de toda la empresa. Necesitarías un auxiliar administrativo porque el trabajo te sobrepasa, pero conoces las dificultades por las que atraviesa la empresa y esperas que lleguen tiempos mejores.

Características personales: Tienes 48 años. Estás divorciado, tienes tres hijos aunque sólo vive uno contigo, tienes que pasarle una pensión mensual a tu ex-mujer para la manutención de los otros dos.

COMERCIAL

Nombre: Marisa Santiesteban

Antigüedad en la empresa: 7 meses

Sueldo: 400 € de sueldo fijo + comisiones

Funciones: Eres la agente comercial, tu eres la encargada de hacer nuevos clientes, para ello visitas empresas distribuidoras de alimentos, grandes superficies y supermercados de barrio. También visitas y haces ofertas a los antiguos clientes. Trabajas de 8 a 2 por las mañanas.

Características personales: Tienes 24 años. Entraste en la empresa respondiendo a un anuncio del periódico, antes no tenías experiencia en trabajos de este tipo pero crees que no se te da mal. Tienes algún dinero ahorrado y quieres independizarte. Te gusta tu trabajo y has pensado que con unos meses más tendrás suficiente dinero ahorrado para poder irte de casa de tus padres.

PEÓN DE FÁBRICA

Nombre: Manolo Fernández

Antigüedad en la empresa: 20 años

Sueldo: 800 € netos al mes.

Funciones: Tu contrato es a turnos de 8 horas (mañana, tarde o noche según te toque). Trabajas en la cadena de fabricación de la

masa para las galletas y eres el encargado de supervisar la calidad de la misma. Eres el único que desempeña este trabajo en la fábrica.

Características personales: Tienes 41 años. Nunca te casaste, no crees en el matrimonio y piensas que vivir solo es lo mejor del mundo. Te has comprado un piso hace cinco años y estás pagando la letra de la hipoteca, aunque no pasas ahogos y te puedes dar ciertos caprichos estás deseando terminar de pagar la casa, te quedan aún ocho años para poder comprarte un coche.

ADMINISTRATIVA

Nombre: Teresa Gutiérrez

Antigüedad en la empresa: 10 años

Sueldo: 750 € brutos mensuales.

Funciones: Eres auxiliar administrativo, trabajas para el director y también realizas funciones administrativas para el departamento de marketing ya que estáis en el mismo espacio.

Características personales: Tienes 36 años. Antes de trabajar aquí habías estado en una peluquería pero la empresa quebró y te quedaste en la calle. Tu trabajo te gusta, tienes muy buena relación con el resto de los compañeros. Estás pensando en casarte después de cinco años de noviazgo y estás mirando un piso.

ENCARGADA DE SUMINISTROS

Nombre: Yaiza Shazir

Antigüedad en la empresa: 2 años

Sueldo: 700 € netos al mes

Funciones: Trabajas a jornada completa. Eres la encargada de controlar el almacén de suministros para la fabricación de las galletas, tu sabes qué materias primas hay que pedir a los proveedores y cuánto hay de reserva en el almacén. Eres intermediaria entre los proveedores y el departamento de contabilidad.

Características personales: Tienes 29 años, llegaste de tu país a España hace cuatro años, cuando falleció tu padre, y hasta que no empezaste a trabajar en esta empresa no te aseguraste la permanencia en el país. Vives de alquiler pero aspiras a poder comprarte una casa y traerte a tu madre para que también viva aquí. Estás muy contenta con tu trabajo y no crees que en la empresa tengan queja tampoco.

 	ESCULTAS/PIONEROS ROVERS/COMPAÑEROS
	EL CURRÍCULUM
	Duración: 1 hora y 15 minutos Destinatarios/as: Jóvenes de 17 a 21 años



DESCRIPCIÓN

Con esta actividad los participantes van a aprender a elaborar un currículum.



OBJETIVOS

- Aprender a elaborar un currículum personal.
- Analizar la formación y trayectoria personal para reflejar en el currículum los aspectos más importantes o relevantes según el puesto que se solicita.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Currículum.
- Formación académica.
- Formación profesional.
- Cualificación profesional.
- Expresión escrita.

Habilidades:

- Análisis de la formación y trayectoria personal.
- Distinción entre formación y cualificación profesional.
- Identificación de los aspectos más importantes de nuestra vida que debemos reflejar en un currículum.

- Técnicas y habilidades de expresión escrita.

Actitudes:

- Abierta y receptiva a mejorar nuestra expresión escrita.
- Selectiva con aquellos aspectos que debemos poner en un currículum.
- Interés por mejorar y completar nuestra formación.

DESARROLLO

Vamos a aprender a redactar un currículum. Imaginaremos que queremos conseguir un trabajo y nos lo piden para la selección.

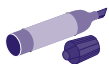
Lo primero será explicarles la estructura que tiene un currículum (ver anexo). Después les entregaremos unos folios y les daremos unos 30 minutos para hacerlo, en este momento les insistiremos bastante en que, aunque van a redactarlo a mano, es muy importante la presentación. Transcurrido ese tiempo nos entregarán los currículos completos.

Repartiremos uno a cada persona de manera que tengan uno diferente al suyo. Les pediremos que imaginen que son un Jefe de Personal y que están leyendo el currículum de un aspirante al puesto que antes hemos descrito, tendrán que decidir y valorar, después de estudiarlo detenidamente, si esa persona consigue el puesto o no y explicar por qué (si la formación tiene relación con el puesto solicitado o no, si se ajusta al perfil requerido, etc.), y si detectan errores de redacción o presentación también deben señalarlos. Para esto les daremos quince minutos.

Después haremos una puesta en común en la que todos expondrán lo que han visto en el currículum que les había tocado y los posibles fallos que corregirían, nosotros también haremos en este momento aportaciones a lo que vayan diciendo, dándoles pequeños consejos (ver anexo) que puedan resultarles útiles.

MATERIALES

- Bolígrafos y folios.



SUGERENCIAS

- Si tenemos acceso a un lugar donde podamos usar ordenadores podremos elaborar el currículum en un soporte informático, que queda mejor presentado, en vez de a mano, así podremos contemplar otras variables relacionadas con el tipo de letra que usemos, negritas, etc.
- Otra forma de realizar la actividad, a la vez que trabajamos las expectativas personales de los educandos, sería pedirles que imaginen su vida dentro de 10 años y rellenen un currículum donde pongan su estado civil, estudios realizados, profesión, etc. y después hagan otro de su vida actual. A continuación tendrán que analizar cuáles son los caminos y medios que necesitan para llegar a la situación reflejada en su currículum futuro, de modo que, a la vez que aprenden a hacer un currículum, vean las carencias de su vida actual.
- Sería muy interesante llevar un anuncio de un posible trabajo que encontremos en un periódico o uno que redactemos nosotros mismos. También podemos llevar algún modelo de currículum, ficticio o de algún monitor, para que puedan orientarse y comparar.
- Podemos sugerirles, como otra opción, que hagan un currículum ficticio, como si fueran otra persona, lo importante en esta actividad no es lo que pongan sino cómo lo redacten y lo organicen.
- También podemos realizar esta actividad, si lo consideramos necesario, con escultas de último año.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Les parece útil? ¿Les ha parecido difícil? ¿Cuáles son las dificultades que han encontrado? ¿Pueden solucionarlas? ¿Han participado? ¿Les ha gustado?



FUENTE

ASDE-Scouts de España

ANEXO

ESTRUCTURA DE UN CURRÍCULUM

DATOS PERSONALES

Nombre, apellidos, DNI, dirección completa (calle, número, piso, localidad, provincia y código postal), teléfono de contacto (fijo y móvil si se tiene), fecha y lugar de nacimiento. Se puede incluir también la dirección de correo electrónico.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Descripción, casi telegráfica, de la formación académica que se tiene. No olvidar indicar el centro de estudios, las fechas de comienzo y final y la titulación obtenida.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Cursos varios que se hayan realizado (nombre del curso, fecha de realización, duración y contenidos), especificándolos por orden cronológico empezando desde el más reciente, o poniendo primero los relacionados con el puesto de trabajo y después el resto.

IDIOMAS

Indicar o especificar el nivel que se tiene para leer, escribir y hablar. Son tres cosas diferentes y muchas empresas no necesitarán las tres.

EXPERIENCIA LABORAL

Es muy importante indicar: fecha de comienzo y fin, nombre del puesto de trabajo, labor o funciones desempeñadas y nombre de la empresa. Igual que en la formación complementaria organizaremos los diferentes trabajos que hayamos tenido por orden cronológico o por relación con el puesto solicitado. También podemos señalar nombres y/o teléfono de personas que pueden dar referencias de nosotros.

OTROS DATOS DE INTERÉS

En este apartado especificaremos aquello que nos parezca relevante destacar y que no tenga cabida en otros apartados: disponibilidad horaria y para viajar, trabajos no relacionados con el tema, clases particulares y cualquier cosa que haya podido dar una experiencia, etc. No os olvidéis de poner también el carné de conducir y la disponibilidad de vehículo propio si se tiene, además de otros tipos de carnés o permisos, carné de manipulador de alimentos, por ejemplo. Las aficiones se incluirían si nos pareciese interesante.

ALGUNOS CONSEJOS ÚTILES para elaborar un currículum

- Antes de elaborar un currículum ten en cuenta qué datos vas a reflejar en él. Nunca especificaremos aquellos que puedan perjudicarnos, como puede ser, por ejemplo, el hecho de haber tardado más de la cuenta en realizar una carrera.
- Un currículum debe ser breve (no más de 2-3 hojas), ir al grano y no perderse en divagaciones o detalles secundarios. Si tu currículum no ha sido solicitado, no esperes que estén media hora leyéndolo por amor al arte. Si además del tuyo hay otro centenar de currículos, el encargado de la selección puede desesperarse.
- Si has trabajado antes, ten mucha reserva con las facetas de tu anterior empresa que pones de manifiesto en el currículum, si hablas mal de ella o revelas aspectos confidenciales tu posible empleador pensará que tal vez a él mañana le hagas lo mismo.
- Si no tienes empleo, no indiques en el currículum pretensión económica alguna. Puede ser como cerrarse la puerta antes de llamar a ella. Y cuando no se tiene puerta, cualquiera es buena para empezar, aunque sea pequeña.
- Nunca presentes un currículum fotocopiado, y si lo haces que no haya quien lo note. Trata de entregar siempre uno nuevo que hayas impreso para la ocasión. Si puedes evitarlo no uses máquina de escribir.
- La ortografía es muy importante para la presentación, de igual modo no podemos entregar un currículum con manchas o

tachaduras. Ten mucho cuidado con la letra que utilizas, no la hagas tipo pulga, si el jefe de personal tiene problemas con la vista le resultará más cómodo tirar tu currículum y pasar al siguiente. No lo presentes nunca a mano salvo que lo requieran así.

- Si no la solicitan, no incluyas foto, salvo que se trate de una profesión relacionada con el mundo de la imagen.
- Aunque manejes muy bien el ordenador, no llenes el currículum de dibujitos y colorines. Cuanto más clara sea la presentación y la letra que emplees más fácil se lo pones al que lo lee.
- No incluyas tampoco, salvo que lo especifiquen en la convocatoria del puesto de trabajo, fotocopias de títulos o documentos. Un departamento de personal puede juntarse fácilmente con cientos de currículos, si cada uno es de doce hojas lo llevan claro. Ten preparado, por si acaso, un certificado de estudios con las notas de los últimos cursos acabados.
- Si envías el currículum por correo, incluye una carta de presentación. Dirígelo siempre al Departamento de Personal, aunque no sepamos si la empresa lo tiene.
- Ten en cuenta que el interés, presentación, imagen y entusiasmo que demuestres al solicitar empleo es el que van a considerar que pondrás en tu trabajo.
- Por último, a veces se recomienda que se incluya la fecha de elaboración del currículum. Ten en cuenta que hay empresas que cuando los reciben, si no los han pedido para una selección de personal, los van archivando y recurren a ellos cuando los necesitan. En estas circunstancias es importante que aparezca una fecha que les de una idea de lo actualizado que está el currículum que tienen en la mano.

	ROVERS/COMPAÑEROS
	ESTE SOY YO Y MI PROFESIÓN
	Duración: 1 h. y 30 minutos Destinatarios/as: Jóvenes de 17 a 21 años



DESCRIPCIÓN

A través de esta dinámica se logran conocer aspectos de gran importancia en el grupo, de una manera amena y divertida conocerán el nombre de todos los compañeros, sus preferencias, gustos personales, expectativas de futuro, etc.



OBJETIVOS

- Favorecer el conocimiento de los nombres de los demás.
- Desarrollar la creatividad e imaginación.
- Conocer estrategias y habilidades para exposiciones en público.
- Analizar distintas profesiones.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Exposición en público.
- Expresión oral.
- Comunicación.
- Profesiones.

Habilidades:

- Expresión y comunicación verbal correctas.
- Análisis de distintas técnicas de expresión.
- Valoración de las características e importancia de las distintas profesiones.

Actitudes:

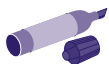
- Respeto ante otras profesiones distintas a la elegida.
- Abierta ante las elecciones de los compañeros.
- Creativa y comunicativa en la exposición oral en público.

 DESARROLLO

Nos colocaremos en un círculo. En la primera parte de la actividad los participantes dirán su nombre acompañado de un gesto original, que repetirán todos los demás mientras se presentan, de esta forma iremos metiendo a los participantes en la dinámica de la actividad. A continuación se les dirá que deben representar, sin hablar, de forma individual la profesión que les gustaría tener, les daremos unos 5 minutos para que piensen en ello, el resto de los compañeros intentarán adivinar de qué profesión se trata. Después de ello les daremos unos 10 minutos para que preparen una exposición oral comentando los motivos que les han impulsado a elegir esa profesión y no otra, relacionándolo con las características y aptitudes personales que tienen relación con ella y que les capacitan para desempeñarla. Una vez que todos lo tengan hecho, tendrán que realizar su exposición ante los educadores y el resto de sus compañeros. Acabaremos la actividad realizando una pequeña evaluación entre todos.

 MATERIALES

Papel y bolígrafos.



SUGERENCIAS

- Podemos decirles en la última parte de la actividad que se imaginen que la exposición la van a realizar delante de una Mesa de Contratación, y que de su exposición y capacidad de convencimiento dependerá su futuro contrato en el empleo elegido.
- Sería interesante conocer y/o analizar previamente, por parte del educador, algunas posibles profesiones que sus educandos podrían elegir en función de sus cualidades.
- Para el desarrollo de la actividad, en vez de que elijan la profesión que quieran, podemos ofrecerles varias para que escojan la que creen que se adecua más a sus cualidades y aptitudes.
- Cuando finalice la actividad podemos evaluar las exposiciones que han realizado en cuanto a forma y darles algunas pequeñas pautas para el futuro.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Qué han aprendido? ¿Se han sentido cómodos hablando en público? ¿Por qué? ¿La situación les ha recordado a alguna vivencia anterior? ¿Cómo podemos trasladar lo aprendido a la vida diaria? ¿Les ha parecido interesante?



FUENTE

ASDE-Scouts de España





ROVERS/COMPAÑEROS

CONSTRUCCIONES S.A.

Duración: **En varias sesiones**

Destinatarios/as: **Jóvenes de 17 a 21 años**



DESCRIPCIÓN

Simulación de un proceso de selección de personal y de las funciones que tienen asignados distintos puestos en el proceso productivo de una empresa.



OBJETIVOS

- Destacar la importancia de la relación que existe entre la cualificación y formación y los puestos de trabajo a los que se puede acceder con la misma.
- Simular un proceso de selección de personal para que los participantes adquieran las habilidades sociales necesarias para superarlo.
- Analizar las relaciones existentes entre los diferentes departamentos o puestos de trabajo de una empresa.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Proceso de selección de personal.
- Formación.
- Cualificación.
- Puesto de trabajo.
- Habilidades sociales.

Habilidades:

- Técnicas de expresión no verbal.
- Análisis de las diferentes partes de un proceso de selección de personal.
- Preparación y superación de una entrevista de trabajo.
- Identificación de las interrelaciones existentes entre distintos puestos o departamentos de una empresa.

Actitudes:

- Interés por la formación.
- Participativa.
- Positiva hacia el trabajo.
- Abierta y de escucha activa.
- Interés por conocer los procesos de selección y el funcionamiento interno de las empresas.

DESARROLLO

Les explicaremos a los participantes que los educadores somos una empresa de construcción, Construcciones S.A., y que estamos buscando personal para realizar una obra en la ciudad (la obra será una que habitualmente realicemos en un campamento). Nos presentaremos, uno de los educadores será el Presidente de la empresa, otro será el Responsable de Recursos Humanos y otro representará al Departamento de Administración. Se va a realizar un proceso de selección de personal en el que van a participar y que va a constar de varias pruebas a través de las cuales vamos a averiguar la capacitación que tiene cada uno para después asignarles el puesto de trabajo que van a desempeñar.

Lo primero que tienen que hacer es un currículum (ver ficha “El currículum” de Rovers/Compañeros) con aquellos aspectos que les parezcan más interesantes o que quieran destacar para este proceso de selección, tendrán que entregarlo en el transcurso de 15 minutos en el Departamento de Administración.

A continuación les iremos llamando para que realicen las siguientes **pruebas de selección:**

- **Pruebas objetivas.** Realizaremos una prueba relacionada con las construcciones que habitualmente hacemos en un campamento, por ejemplo, que nos hagan el

diseño de un armario y nos especifiquen qué materiales, nudos y amarres, utilizarían. Esta prueba la harán de forma individual y el encargado será el responsable de Recursos Humanos.

- **Test psicotécnico.** En cualquier libro podemos encontrar un test adecuado o incluso incluir alguno que nos interese que los participantes contesten. Esta prueba la harán todos juntos en una sala y les daremos un tiempo determinado para realizarla.
- **Entrevista personal.** Se hará de forma individual. En esta parte del proceso les preguntaremos por su experiencia en construcciones, formación relacionada, etc., en base al currículum que nos han presentado. La entrevista la realizarán el Presidente de la empresa y el responsable de Recursos Humanos. Mientras, la persona del Departamento de Administración será la encargada de llamar a los participantes para que pasen a la entrevista y estar con ellos en la sala donde todos esperarán su turno.

Una vez realizado todo el proceso de selección se clasificará a los participantes según su cualificación:

- **Ingenieros.** Será el que decida qué construcción se va a realizar, diseñará los planos de la misma y definirá los materiales necesarios. Supervisará la obra, pero nunca trabajará directamente, es decir, no realizará trabajo manual. Será la persona más cualificada.
- **Responsable de materiales.** Trabajarán con el ingeniero codo con codo, elegirá los materiales para las obras con él. Será el responsable de conseguirlos y suministrárselos a los operarios. Podrá dar ejemplo del uso de los materiales pero no trabajará directamente en la construcción. Su cualificación será superior a la del capataz pero inferior a la del ingeniero.
- **Capataz.** Será el responsable de los operarios. Tratará directamente con el ingeniero y no podrá tomar decisiones sin contar antes con él. Hará los pedidos de material al responsable de los mismos. Colaborará con los operarios en los trabajos manuales cuando esté con ellos. Su cualificación será superior a la de los operarios.
- **Operarios.** Realizarán el trabajo según las indicaciones del capataz y no podrán tomar decisiones. Serán los menos cualificados.

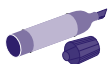
Una vez que cada participante tenga asignado su puesto de trabajo en la empresa comenzará el trabajo de la construcción. En este momento los educadores serán meros observadores. El tiempo será el adecuado a la construcción elegida por el ingeniero.

La actividad finaliza cuando hayan acabado la construcción o se estime oportuno. A continuación realizaremos una evaluación que intente contestar a las siguientes preguntas o a aquellas que consideremos oportunas: ¿Te ha costado redactar tu currículum? ¿Por qué? ¿Cómo te has sentido durante el proceso de selección? ¿Ves los procesos de selección útiles y/o necesarios? ¿Qué te ha parecido más duro: la entrevista o el tiempo que has tenido que esperar para realizarla? ¿Crees que el puesto de trabajo que te ha correspondido es el más acorde con tus conocimientos? ¿Por qué? ¿Estás de acuerdo con el reparto de puestos de trabajo que se ha realizado? ¿Te parece operativo el dividir las funciones para realizar las cosas? ¿Piensas que es bueno que haya distintos niveles de cualificación? ¿Qué paralelismos ves con la vida real?



MATERIALES

- Papel y bolígrafos.
- Test psicotécnicos.
- Materiales necesarios para la construcción (madera, cuerda-pita, etc.).



SUGERENCIAS

- Para meter a los participantes más en la actividad podemos disfrazarnos (los educadores para el proceso de selección, para darle más realismo, y buscar unos disfraces adecuados para los participantes, por ejemplo, los operarios pueden vestirse con un mono azul cuando vayan a trabajar, buscar unos cascos, el ingeniero puede ir de traje, etc.) y/o decorar el local donde se va a hacer el proceso de selección como si fuese una oficina o despacho.
- También podemos aprovechar la actividad para hablar del lenguaje no verbal y de las actitudes que debemos tener en una entrevista de trabajo, para ello podemos grabarlas con una cámara y ponérselas para, entre todos, destacar aquellas posturas, actitudes, etc., que debemos evitar en una entrevista de trabajo.
- Para agilizar el proceso de selección, en función del número de participantes de la actividad, podemos hacer la primera prueba a todos a la vez.
- Lo ideal sería realizar esta actividad en un campamento, realizar todo el proceso de selección por la mañana y la actividad de la construcción durante la tarde.



PREPARACIÓN

Antes de iniciar la actividad tenemos que asignar los papeles a cada uno de los educadores, buscar un test psicotécnico o elaborar uno teniendo en cuenta las características de los participantes y definir las preguntas que vamos a realizar en la entrevista.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Les ha parecido interesante? ¿Qué han aprendido? ¿Han participado? ¿Se han metido en el papel que les ha correspondido?



FUENTE

Actividad basada en *El libro secreto del scouter de clan* de ASDE-Scouts de Andalucía.



	ROVERS/COMPAÑEROS
	NOS ORIENTAMOS EN LA LOCALIDAD
	Duración: 4 horas aproximadamente Destinatarios/as: Jóvenes de 17 a 21 años



DESCRIPCIÓN

Actividad urbana en la que a través de una serie de pruebas los participantes conocerán los puntos de información y recursos de empleo de su entorno más cercano.



OBJETIVOS

- Dar a conocer los puntos de información, así como pequeñas y medianas empresas, del entorno urbano cercano.
- Analizar las posibilidades de empleo de nuestra localidad y entorno.
- Fomentar la recreación y la orientación urbana.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Puntos de información sobre empleo.
- Orientación urbana.
- Ofertas públicas y privadas de empleo.
- Comunicación.

Habilidades:

- Conocimiento de los recursos del entorno relacionados con el empleo (público y privado), ocio y voluntariado.

- Recogida y utilización de la información relacionada con el ámbito laboral, voluntariado y ocio.
- Técnicas de comunicación.
- Orientación por el entorno urbano.

Actitudes:

- Interés por conocer los recursos de su entorno más cercano.
- Participativa y activa en la búsqueda de recursos.
- Comunicativa en su relación con otras personas y a la hora de expresarse en público.
- Desenvuelta en su entorno.

DESARROLLO

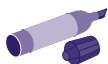
Dividiremos a los participantes en grupos de 2 o 3 personas y les facilitaremos un callejero de la localidad, que previamente habremos convertido en un “Mapa de Orientación Urbana de la ciudad”. Les explicaremos que en él existen una serie de puntos de visita o de control (postas) numerados, a los que tendrán que acudir para realizar y/o contestar unas pruebas o preguntas que también les facilitaremos en un folio. Para encontrar el lugar concreto de visita tienen que tener en cuenta las pistas, indicaciones o fotos de los lugares que aparezcan en la leyenda del mapa (podemos colocarlas en uno de los márgenes), así como la orientación adecuada del círculo que aparece en el mapa con respecto a nosotros y la realidad. Lo interesante sería asignarle un número a cada uno de los grupos de manera que empiecen las visitas en su número, para luego continuar con el orden que aparece en el mapa. Por ejemplo: Grupo 1, empieza en la visita nº 1 y continúa hasta la última, el segundo grupo empezaría en la visita nº 2, luego la nº 3, 4, 5... y acabaría en la 1, y así sucesivamente. De esta forma evitamos que los grupos coincidan y se saturen los lugares de visitas.

Al finalizar la actividad se realiza una puesta en común recopilando la información obtenida por todos ellos y se evalúa.



MATERIALES

Folios, bolígrafos, un callejero de la localidad y una lista de las preguntas y/o pruebas que tienen que realizar para cada grupo.



SUGERENCIAS

- Si además queremos trabajar la orientación urbana podemos escanear o fotocopiar el callejero y borrar los nombres de las calles de la ciudad.
- Para marcar el lugar al que los participantes deben acudir podemos realizar un círculo con un número que abarque de dos a tres manzanas y en un margen del mapa poner una leyenda en la que aparezcan, al lado del número de visita, una serie de indicaciones o pistas de cómo es el lugar, lo que allí se realiza, descripciones de las personas encargadas, etc., o bien, de una forma mucho más visual, poner una foto del lugar (fachada, interior...), letrero publicitario, encargados o empleados de la empresa, etc.
- Si decidimos incluir fotos podemos realizarlas con una cámara, digital si tenemos, e insertarlas en el folio que vamos a entregarles a los participantes, o con una cámara normal y después escanearlas. Lo más sencillo sería darles las fotos en formato papel y plastificarlas con forro transparente para que no se deterioren mucho y las podamos utilizar de nuevo en otra ocasión.
- Para que los participantes puedan realizar y aprovechar bien las visitas es aconsejable tener en cuenta el día y la hora en la que vamos a desarrollar la actividad de manera que no coincida con un momento de mucho trabajo en los lugares que queremos visitar y puedan atenderles. También podemos hablar con las personas de contacto en los sitios elegidos para que haya un monitor en el lugar explicando las cosas a los chavales, de esta forma no interferiríamos en su trabajo.
- Poner en conocimiento de los educandos algunas de las características de los lugares de visita, que puede haber clientes, que habrá empleados trabajando, etc., y cómo tiene que ser su actitud o comportamiento.
- Sería muy interesante elegir algún punto de empleo, público o privado (cooperativa, franquicia, escuela taller, empresa...) que los educandos pudieran visitar y conocer guiados por uno de sus empleados o encargados, ya que les resultaría más atractivo, podemos echar mano de algún padre del grupo para establecer los contactos para la visita.



PREPARACIÓN

Necesitaremos un callejero de la localidad en la que vamos a realizar la actividad (podemos acercarnos al Ayuntamiento u Oficina de Turismo para solicitarlos) donde marcaremos los distintos puntos de información sobre ofertas públicas y privadas de empleo, centros de información juvenil, pequeñas y medianas empresas, cooperativas, franquicias, ONGs, asociaciones, etc., a los que queramos que acudan los participantes.

En los puntos de visita o de control, les asignaremos diferentes preguntas y/o pruebas que han de realizar (por ejemplo entrevistas, recogida de información, visita y valoración del lugar, respuestas a una serie de preguntas ya determinadas, etc.), de forma que la forma de resolverlas adecuadamente sea acudiendo al lugar señalado.

En el callejero localizaremos los lugares que consideramos interesantes que nuestros educandos visiten o conozcan lo que en ellos se realiza. Para la elección del lugar de visita es interesante tener en cuenta aspectos como: los recursos operativos que pueden ofrecer a los participantes, la utilidad de los mismos en función de sus características e intereses, las posibilidades y accesibilidad que les ofrece, etc.

Una vez concretados, visitados y cerrados con los responsables los lugares, elaboramos las fotografías y/o pistas que faciliten su localización, señalaremos en el callejero los lugares y prepararemos la hoja con las preguntas y/o pruebas que han de realizar los participantes en cada uno de los lugares marcados.



EVALUACIÓN

¿Qué han aprendido? ¿Cómo se han sentido? ¿Han participado? ¿Cómo pueden aplicar lo que han aprendido en su vida diaria? ¿Qué conclusiones pueden sacar? ¿Han profundizado en su conocimiento del mundo laboral?



FUENTE

Actividad adaptada de “VII Premios Joaquín Sama 2001 a la Innovación Educativa”. Convocados por la Consejería de Educación, Ciencias y Tecnología. Junta de Extremadura.

	ROVERS/COMPAÑEROS
	EL EMPLEO LLEGA A LA CIUDAD
	Duración: 3 horas aprox. Destinatarios/as: Jóvenes de 17 a 21 años



DESCRIPCIÓN

Actividad de simulación en la que los participantes desarrollarán habilidades de exposición en público a través de un rol asignado y conocerán diversas formas de empleo.



OBJETIVOS

- Dar a conocer las figuras y características más comunes de distintas opciones de empleo: el autoempleo y el cooperativismo.
- Manejar información sobre orientación sociolaboral.
- Conocer estrategias y habilidades para exposiciones en público.
- Analizar los problemas de acceso al mercado laboral y la relación existente entre estudios y trabajo.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Autoempleo.
- Cooperativismo.
- Orientación sociolaboral.
- Exposición verbal.
- Estudios y trabajo.
- Problemas de acceso al mercado laboral.

Habilidades:

- Conocimiento y distinción de distintas formas de empleo.
- Técnicas de expresión verbal.
- Conocimiento de los recursos del entorno y legislaciones en vigor relacionadas con el empleo.
- Análisis de los problemas de acceso al mercado laboral.

Actitudes:

- Interés por el acceso al mercado laboral.
- Abierta y desinhibida ante la expresión verbal.
- Crítica ante los problemas existentes para el acceso al mercado laboral.
- Interés por conocer los recursos del entorno relacionados con el empleo y las legislaciones en vigor sobre el mismo.

DESARROLLO

En esta actividad los participantes tendrán que asumir un rol asignado previamente por los educadores, con un perfil y unas características definidas.

Dividiremos a los participantes en varios grupos de la siguiente forma: por un lado, un grupo de 6 personas que será la *Mesa de Representación Ciudadana* (ver los papeles asignados para cada uno de sus miembros en el anexo) y por otro cuatro grupos de 2 o 3 personas (un grupo simulará ser los representantes de las *cooperativas*, otro asumirá el papel de representantes de las *cooperativas de trabajo*, otro tendrá asignado el de representantes de las *franquicias*, y el cuarto grupo simulará ser los representantes del *trabajo por cuenta propia*). De esta forma los participantes representarán cuatro de las formas más comunes de autoempleo y cooperativismo. El resto de los participantes serán ciudadanos que acuden al acto público que se celebra en el Ayuntamiento. Entregaremos a todos los grupos información correspondiente al rol que les ha tocado representar. Además a los grupos representantes de las cuatro formas de empleo les facilitaremos también los perfiles de los miembros de la Mesa, ya que han salido publicados en los tableros del Ayuntamiento.

Les explicaremos en qué consiste la actividad y para ello leeremos el Bando que ha elaborado el Ayuntamiento (ver anexo). A continuación dispondrán de unos 20 minutos para elaborar, en base a la documentación que les hemos facilitado, sus

argumentos para convencer a los miembros de la Mesa de Representación Ciudadana.

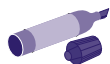
Trascurrido el tiempo, comienza la sesión en el Salón de Plenos del Ayuntamiento. Convocadas las entrevistas comienzan las exposiciones de los argumentos, teniendo en cuenta que cada uno de los grupos que representan las distintas formas de empleo tiene que intentar que la Mesa de Representación se decante por ellos y obtener así su apoyo incondicional. Los miembros de la Mesa, como los ciudadanos presentes, pueden realizar o solicitar cualquier pregunta o aclaración así como dar su opinión personal cuando lo estime oportuno.

El moderador de la reunión será el Alcalde, facilitando los turnos de palabra y siendo el encargado de que todos tengan derecho a dar su opinión y que se respeten las ideas de cada uno de los presentes. Después de un tiempo estipulado y teniendo en cuenta todos los comentarios, opiniones, argumentos... que se han escuchado en la sala, los miembros de la Mesa de Trabajo deliberarán y tomarán una decisión sobre por cual de los cuatro se han decantado, dando los argumentos, que les han llevado a tomar esa decisión y no otra, a todos los presentes.



MATERIALES

Bolígrafos, folios, documentación sobre el tema en cuestión.



SUGERENCIAS

- Es interesante, y en muchos casos necesario, facilitar a los participantes documentación y conceptos que les aclaren desde el principio de qué estamos hablando (podemos hacerlo en forma de exposición breve antes de empezar la actividad). Para obtener documentación e información sobre autoempleo y cooperativismo, podemos visitar la página web: <http://www.aeas.org/autoempl.htm>
- Es aconsejable realizar esta actividad con un grupo que ya se conozca y/o con los que se hayan potenciado anteriormente aspectos de desinhibición personal y unión grupal, para que las exposiciones de los argumentos sean fluidas.

- El trabajo previo de técnicas para exposiciones verbales en público, habilidades sociales, aspectos de lenguaje no verbal, etc., sería muy interesante para este taller.
- Con el fin de que los participantes se metan más en la actividad, podríamos caracterizar a los personajes, decorar el Salón de Plenos del Ayuntamiento, disfrazarnos, etc.
- Podemos sugerir a los participantes, en el momento que creamos más oportuno, que como es una localidad relativamente pequeña en la que se conoce todo el mundo, podríamos utilizar el conocimiento de los aspectos personales de los miembros de la Mesa para enfocar la exposición de una forma u otra. En el caso de realizarlo deberemos analizar después en la evaluación qué ventajas o desventajas nos ha reportado ese conocimiento personal a la hora de exponer nuestros argumentos.
- En vez de asignar los educadores los roles, podemos pedirles a los participantes, después de la breve introducción en la que les explicamos los distintos conceptos, que elijan en qué grupo quieren estar porque se sientan más identificados con él o sea del que más características conozcan.
- Podemos realizar la actividad en varias sesiones, si lo consideramos oportuno, de forma que los participantes tengan un tiempo para buscar información, investigar, preparar sus argumentos.



PREPARACIÓN

Antes de empezar la actividad tendremos que recopilar toda la información que nos sea posible sobre las diferentes formas de empleo y conceptos sobre los que vamos a trabajar. También es importante que las características de los distintos roles queden claramente determinadas.



EVALUACIÓN

¿Cómo se han sentido? ¿Qué han aprendido? ¿Les ha resultado difícil identificarse con el papel que les ha tocado asumir? ¿Por qué? ¿Les ha costado hablar en público? ¿Conocían todos los conceptos que se han trabajado? ¿Cómo pueden aplicar esto a su vida diaria? ¿Han participado de forma activa? ¿Les ha gustado la actividad? ¿Ven estas opciones de empleo como una posibilidad real?



ANEXO

La **MESA DE REPRESENTACIÓN CIUDADANA** estará formada por:

- **Manuel.** Alcalde de la localidad que pertenece a un partido popular liberal, cuyos principios es fomentar el mercado de la competencia y abierto.
- **Fernanda.** Presidenta de la Asociación de Amas de Casa de la ciudad. Su marido trabaja en una cooperativa y opta por fomentar los empleos más característicos de la zona.
- **Pedro.** Presidente del Consejo Local de la Juventud de la ciudad. Es un joven desempleado con muchas inquietudes y que busca encontrar un trabajo idóneo acorde con su formación. Pedro ha estudiado Empresariales y sus últimos trabajos han sido de dependiente en un establecimiento de comida rápida.
- **Francisco.** Secretario de la Consejería de Trabajo del Gobierno Autonómico que pertenece a un partido social.
- **María.** Es Asesora de una Empresa de consultoría, que ha sido contratada para dar su opinión de experta, debido a un Proyecto que ha elaborado de la realidad socio-económica de la zona.
- **Juan Antonio.** Director de la Obra Social de una Caja de Ahorros que recientemente ha firmado un convenio con el Ayuntamiento, de apoyar a través de préstamos a bajos intereses a la figura de autoempleo-cooperativismo, que esta Mesa de Representación Ciudadana decida después de las entrevistas y análisis previos.

BANDO DEL AYUNTAMIENTO

“Queridos ciudadanos, el Ayuntamiento de vuestra localidad está dispuesto a mostrar su apoyo incondicional para la instauración de una de las formas de autoempleo-cooperativismo en nuestra zona.

Las conclusiones de un estudio de mercado realizado recientemente considera que las más adecuadas teniendo en cuenta el contexto socioeconómico del entorno son: cooperativismo, cooperativismo de trabajo asociado, franquicia o trabajo por cuenta propia. Para conceder las subvenciones y el apoyo público a una de las cuatro formas de empleo, se ha constituido una Mesa de Representación Ciudadana que, a través de entrevistas con representantes de estas grupos, tomará la decisión final. Debido al alto interés y consecuencias que se podrían derivar de la decisión final, las entrevistas se realizarán en un Acto público en el Salón de Plenos del Ayuntamiento, pudiendo acudir a las mismas cualquier ciudadano de la localidad teniendo voz pero no voto.”



SCOUTERS

CASOS PRÁCTICOS

Duración: **Varias sesiones**

Destinatarios/as: **Educadores scouts**



DESCRIPCIÓN

Con esta dinámica queremos plantearos posibles situaciones más o menos cotidianas en relación con la orientación sociolaboral, que podemos encontrarnos en nuestra práctica como educadores del ámbito del ocio y tiempo libre.



OBJETIVOS

- Dar respuesta a diversas situaciones relacionadas con la orientación sociolaboral que puedan darse con los chavales o padres.
- Descubrir pequeñas claves o pautas de actuación en temas relacionados con la orientación vocacional de los chavales.



CONTENIDOS

Conceptos:

- Orientación sociolaboral.
- Orientación vocacional.
- Diálogo.
- Escucha activa.

Habilidades:

- Análisis crítico de las situaciones y características de cada caso.
- Técnicas de comunicación y diálogo.

- Análisis de problemas relacionados con la orientación vocacional para encontrar posibles soluciones.
- Utilización de los recursos del entorno más cercano.

Actitudes:

- Positiva y abierta al diálogo.
- Búsqueda activa de soluciones que den respuesta a los problemas relacionados con la orientación de nuestros chavales.
- De escucha activa.

DESARROLLO

Los ejemplos que a continuación os ofrecemos son para dar lugar al análisis de diversas situaciones, a que hablemos del tema y que nos planteemos estas cuestiones. La manera en que lo resolvamos depende del grupo de educadores y teniendo siempre en cuenta las características del caso en particular. Ahí van algunos casos prácticos.

Ejemplo 1: *El padre de un scout viene un día a la reunión totalmente preocupado porque su hijo le va diciendo a todo el mundo que quiere ser peluquero y no saben qué hacer.*

Lo primero es escuchar a los padres, si a ellos es un tema que les preocupa a nosotros debe importarnos también. Evitaremos usar frases del tipo “eso no es para preocuparse o no tiene importancia”. Lo segundo que hay que hacer es averiguar cuál es el motivo de su preocupación, quizás piensen que esa profesión no es adecuada para su hijo por los estereotipos que puede llevar ligados (por cuestiones de sexo, imagen o estatus social) o porque ellos quieren otra cosa para él. Aquí es necesario empatizar con ellos y no ponerse a la defensiva, si los padres se sienten comprendidos será más fácil hablar con ellos y llegar al fondo de la cuestión. Para empezar debemos apuntar que los niños, desde pequeños, se forman una imagen determinada de las profesiones y que cada poco tiempo “deciden” lo que quieren ser de mayores, en función de algo que han visto, lo que les llama la atención en ese momento, porque un amigo también quiere serlo, etc. Podemos comentarles que el ejercicio de una profesión no tiene por qué venir determinado por el sexo de una persona, que eso ocurría hace muchos años. Hacedles comprender que lo

importante es hablar con su hijo y escuchar las razones de su elección, averiguar si es una idea pasajera o si lo ha pensado detenidamente, también hay que asesorar al joven y no olvidar que es necesario que cada uno elija su propio camino y no el marcado por los estereotipos sociales o las ideas de lo que otros consideran mejor para él. Recordadles que su hijo tiene unos gustos, aficiones y características personales que le van a condicionar a la hora de tomar una decisión y que lo verdaderamente importante al final es que él mismo elija lo que le gusta.

Ejemplo 2: *Unos padres acuden a nosotros porque a su hija, rover del grupo, se le ha metido en la cabeza montar una empresa y ellos no saben qué decirle.*

En este caso puede suceder que tú ya estuvieses informado de ello o por el contrario te enteres en ese preciso momento. En cualquiera de las situaciones debes escucharles y que te expliquen sus preocupaciones. Analizar con ellos cuál es la razón que motiva esa preocupación, puede ser de índole económica, falta de confianza en las posibilidades de su hija, miedo a que se decepcione si las cosas no le salen bien, etc., podemos encontrar un sinfín de razones en este tipo de casos. Lo primero es intentar disipar sus temores y animarles a que hablen con su hija para que ésta les explique sus planes de futuro, con calma y de forma razonada, sopeando por un lado el tema de su formación y por otro, las posibilidades de éxito de la aventura que se plantea emprender. En este paso del proceso hay que insistirles en que si le vamos a escuchar tiene que ser desde un punto de vista lo más objetivo posible, si su hija está decidida a llevar adelante el proyecto que se propone, ellos mismos se pueden ofrecer a ayudarla, acompañarla a pedir toda la información que necesita para crear una empresa, el tipo de sociedad que más se adaptaría a lo que ella quiere hacer, las posibles subvenciones que podría solicitar, etc., para que luego, con toda la información en la mano ella misma tome su propia decisión de forma coherente con sus propias posibilidades de éxito.

Ejemplo 3: *Estáis en una reunión y los lobatos comentan que hay determinadas profesiones que son para niñas.*

Este no es el momento de poner el grito en el cielo, ni llamar a nadie machista, por ejemplo. Nos sentaremos con ellos y analizaremos el por qué de esa opinión. Seguramente ésta refleje la actitud de alguien que influye mucho en ellos, o lo que ven en la tele o les trasladamos de manera inconsciente los adultos. Hay que hacerles ver que las cosas no son como ellos creen y que el ejercicio de las profesiones no depende del sexo que se tenga. Una buena forma de trabajar esto es

con la actividad que aparece en la ficha de lobatos “Si yo fuera...” en la que analizaremos con ellos todos los estereotipos ligados a las profesiones.

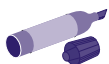
Ejemplo 4: *Después de una reunión uno de tus escultas te dice que ha pensado abandonar los estudios.*

Seguramente lo primero que se te va a pasar por la cabeza es echarle la bronca pero antes de hacerlo lo mejor que puedes hacer es escucharle. Si él ha acudido a ti es porque necesita hablar de ello, a lo mejor ni siquiera lo ha dicho en casa o por el contrario, es una decisión que tiene que tomar por las circunstancias que hay en su entorno familiar, de tipo económico, por ejemplo. Lo primero que tendrás que averiguar son las razones que motivan esa decisión, si lo ha pensado detenidamente, si es por obligación o porque los estudios no le motivan lo suficiente y quiere ponerse a trabajar ya. Si es por lo último, también tendrá unas razones para ello, seguramente quiera independencia económica para poder hacer lo que él quiere. En cualquier caso, tu obligación es informarle de las distintas opciones que existen y que no implican en todos los casos un abandono total de los estudios. En algunos casos seguramente pueda compaginarlos con el trabajo acudiendo a un centro nocturno, por ejemplo. Si la razón de su abandono es debida a la falta de motivación por los estudios que está realizando habrá que ofrecerle la información de todas las opciones educativas que existen: módulos formativos de grado medio o superior, escuelas-taller, etc. La decisión desde luego va a estar en sus manos pero si dispone de toda la información, ésta va a ser mucho más meditada y coherente. Es importante decirle que este es un tema que también tiene que hablar con sus padres, independientemente de que nosotros le podamos aclarar sus dudas, y hacerle ver que es una decisión que va a influir en su futuro y que no debe tomar solo.



MATERIALES

- Información según los casos.



SUGERENCIAS

- Estas situaciones son sólo ejemplos, los casos reales estarán llenos de matices distintos y variados, como la vida misma.
- En vez de plantear la actividad como un debate podemos representar estas situaciones de forma que cada uno de los educadores tenga un papel, a modo de roll-playing. Habrá también educadores que harán de observadores y evaluarán cómo ha sido la representación, comunicación y forma de enfocarlo.



EVALUACIÓN

¿Qué habéis aprendido? ¿Cómo os habéis sentido? ¿Cómo ha sido el proceso? ¿Se han planteado cuestiones interesantes durante el mismo? ¿Os habéis encontrado anteriormente con situaciones similares a las de los ejemplos? ¿Cómo las solucionasteis?



FUENTE

Asde-Scouts de España.





GLOSARIO DE TÉRMINOS

APTITUDES

Cualidades que hacen a las personas idóneas, adecuadas o útiles para determinadas tareas, cosas, funciones o desempeños de unos puestos de trabajo.

AUTOEMPLEO

Actividad laboral generada por el propio sujeto que la ejerce de forma directa. Para la OIT, este sector está integrado por todos aquellos que trabajan en unidades económicas de su propiedad que ellos mismos dirigen. Por lo tanto abarca a los trabajadores autónomos (sin asalariados), a los propietarios de empresas individuales y a todos los trabajadores asociados a ellos –fijos, eventuales, aprendices, ayuda familiar–, así como a los miembros de cooperativas de producción.

CONTRATO

Acuerdo establecido con ciertas formalidades entre dos o más personas, por el cual se obligan recíprocamente a ciertas cosas. También se llama así el documento en el que se consigna el acuerdo.

COOPERATIVA

Organismo cuyo fin es suministrar ciertos artículos o servicios a sus asociados en condiciones beneficiosas. Establecimiento comercial en que se venden los artículos suministrados por la cooperativa. Asociación para llevar a cabo algo en común o defender intereses comunes.

COOPERATIVISMO

Movimiento a favor de las cooperativas. Existencia de ellas.

DESEMPLEO

Situación de paro laboral.

EMPLEO PUBLICO

Puestos de trabajo ofertados por la administración (estatal, autonómica, local, universidades, etc.) para desarrollar sus funciones.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Aquellas empresas cuya actividad es poner a disposición de otra empresa (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados (trabajadores en misión).

FORMACIÓN

Educación en general, o adiestramiento en determinada materia o actividad.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Estudios que capacitan para el ejercicio de ciertas profesiones, especialmente las de carácter administrativo y los oficios.

INEM / ORGANISMOS DE EMPLEO

Organismo (central, autonómico) gestor de la política de empleo del gobierno, encargado de la organización de la colocación de los trabajadores como un servicio nacional, público y gratuito.

ITINERARIO

Recorrido, plan, trayecto, viaje, marcha, con indicaciones del camino que se ha de seguir.

OFICINA DE EMPLEO

Dependencia oficial donde se registran los desempleados y, eventualmente, se les proponen nuevas colocaciones, cursos de formación, etc.

OFICIO

Cada una de las clases de trabajo con denominación propia en que se emplea principalmente esfuerzo físico o habilidad manual y no requieren estudios teóricos especiales. Se designan por el nombre del actor correspondiente: "El oficio de pintor, de relojero"; a veces, con el de la actividad: "la albañilería".

PARO

Situación de las personas que no encuentran trabajo. Prestación que reciben del estado las personas que están en paro si han trabajado anteriormente durante un tiempo determinado.

PROFESIÓN

Actividad a que se dedica una persona.

VOCACIÓN

Inclinación, nacida de lo íntimo de la naturaleza de una persona, hacia determinada actividad o género de vida.



BIBLIOGRAFÍA SOBRE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

AA.VV. (1992). Dinámica y Técnicas de Grupos. Madrid. CCS.

AA.VV. (1995). Bases para una política de juventud. Madrid. Consejo de la Juventud de España.

AA.VV. (1995). La alternativa del juego I. Madrid. Los Libros de la Catarata.

AA.VV. (1997). Cómo animar un grupo. Santander. Sal Terrae.

AA.VV. (1999). Expresión corporal. Propuestas para la acción. Re-Crea y Educa.

AA.VV. (1999). Funciones del orientador en primaria y secundaria. Madrid. Alianza Editorial.

AA.VV. (2000). Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención. Madrid. Pirámide.

AA.VV. (2000). La alternativa del juego II. Madrid. Los Libros de la Catarata.

AA.VV. (2000). Orientación vocacional y profesional. Madrid. CCS.

AA.VV. (2001). El animador sociolaboral. Madrid. CCS.

AA.VV. (2001). Programa de motivación en la Enseñanza Secundaria Obligatoria. ¿Cómo puedo mejorar la motivación de mis alumnos? Málaga. Ediciones Aljibe.

AA.VV. (2002). Guía de ayudas para las familias. 2ª edición. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Autoempleo. (1997). Ayuntamiento de Valladolid. Concejalía de Juventud.

BANTULA y JANOT, JAUME. (1999). Juegos motrices cooperativos. Paidotribo.

Convención de los Derechos del Niño.

Estatuto de los Trabajadores.

FRITZEN, SILVINO. (1996). La ventana de Johari. Ejercicios de Dinámica de grupos de relaciones humanas y de sensibilización. Santander. Sal Terrae.

FRITZEN, SILVINO. (1997). 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. Santander. Sal Terrae.

GUTIÉRREZ, RAÚL. (2001). El juego de grupo como elemento educativo. CCS.

KLAUS W. VOPEL (2001). Juegos de interacción para adolescentes y jóvenes. Volumen 1. Madrid. CCS.

López A. (1997). Cómo dirigir grupos con eficacia. Madrid. CCS.

MÉNDEZ A. (1994) Juegos dinámicos de animación para todas las edades. Madrid. editorial Gymnos.

PÁGINAS WEB PARA CONSULTAR

- www.inem.es
- www.mec.es
- www.ciss.es
- www.webempleo.org
- www.empleo.net
- www.telepolis.com/cgi-bin/web/urnredir?tema=monograf&dir=mono007
- www.langre.com/cvitae/consejo.htm
- www.oficinaempleo.com
- www.universia.es/contenidos/empresa/empleo/contratotrabajo/index.html
- www.monitoreducador.org
- www.ucmta.org

OTROS RECURSOS

- Autoempleo y búsqueda de empleo. Guía multimedia interactiva. (1998). Diputación Provincial de Huelva.



EVALUACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE ORIENTACIÓN SOCIOLABORAL

¡NO TE VAYAS TODAVÍA!

¡Estamos muy interesados en conocer tu opinión para poder mejorar y enriquecernos con vuestras aportaciones!

Asociación Federada	Grupo Scout	Ciudad

- ¿Qué te ha parecido en general la publicación?
- Dinos algunas palabras sobre los contenidos de la guía.
- Coméntanos algo sobre el diseño y maquetación.
- ¿Te ha aportado algo como educador?
- ¿Crees que la podrás utilizar de manera práctica en tus actividades con las distintas secciones?
- Tres aspectos positivos que resaltarías.
- Tres aspectos que mejorarías.

¡Muchas gracias y hasta pronto!

Ahora sólo tienes que enviar esta hojita a:

ASDE. C/ Embajadores, 106-108. Casa 1. Bajo dcha.
28012 MADRID.



ASDE

**Federación de Asociaciones
de Scouts de España**

C/ Embajadores, 106-108, Casa 1-bajo derecha. 28012 Madrid

Tel.: 91 517 54 42 • Fax: 91 517 36 27

<http://www.asde.es> • E-mail: asdeof@asde.es

