Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning

Exploración del Mundo Laboral y Orientación Guiada

Matthias Bendl

Santiago García

Material de Enseñanza

Lifelong Learning

ES

Este Material de Enseñanza ha sido creado en beneficio del proyecto de Desarrollo de Innovación

Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning

2010-3662/001-001

www.careerlearning.eu

© CLLL 2012

Socios del Proyecto:

Austria	SAB Schul- und Ausbildungsberatung, Graz
	Monika Neuhauser
Bélgica	Dienst Beroepsopleiding, Bruselas
	Tanja Biebaut
Finlandia	Kokkolan Kauppaopisto, Kokkola
	Natascha Skog
Alemania	Volkshochschule Mainburg
	Matthias Bendl
Países Bajos	Landstede, Zwolle
	Theo van Geffen (Coordinador del Proyecto)
Polonia	Społeczna Akademia Nauk, Łódź
	Marta Kędzia, Grażyna Budzińska, Małgorzata Klimka
Escocia	Adam Smith College, Kirkcaldy
	Anne Gillen
España	ITG Tajamar – Madrid
	Santiago García Gutiérrez

Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Todos los materiales de este producto final han sido acordados de forma concertada por los socios del proyecto.

Este proyecto ha contado con la financiación de la Comisión Europea.
Esta publicación refleja únicamente las visiones del autor y la Comisión no será responsable de cualquier uso que derive de la información aquí difundida.

Índice de Materias

1. INTRODUCCIÓN 4

La educación y formación profesionales en un mundo en rápida evolución

¿Por qué es necesaria la exploración del mundo laboral y una reflexión orientada?

El Método DELTA: Unir teoría y práctica

2. LA EXPLORACIÓN DEL MUNDO LABORAL Y LA REFLEXIÓN ORIENTADA: UNA ALIANZA NECESARIA 6

3. RESUMEN DEL MÉTODO DELTA (GEERLIGS) 11

4. 15 CRITERIOS PARA LA REFLEXIÓN, DIAGNOSIS, ORIENTACIÓN Y EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS 14

Variables de la Actividad

Variables de Rendimiento

Variables de Capacidad

5. DELTA (Diagnosis of Experience for better Learning and Training of Awareness) EN RESUMEN: PASOS DE APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y JUICIO DE REFLEXIÓN 17

6. EJEMPLARIO DE PREGUNTAS PARA UN DIÁLOGO ENTRE ORIENTADOR Y CLIENTE 19

7. REFERENCIAS 22

1. INTRODUCCIÓN

La educación y formación profesionales en un mundo en rápida evolución

Desde el inicio del siglo XX, la industrialización llevó consigo una nueva práctica de orientación profesional denominada “microherramienta para el Estado Industrial” (“micro-tool for the Industrial State”, Arthur et al. 1999, p.163). Aparecieron nuevas ocupaciones y profesiones y la sociedad poseía una seguridad de empleo a lo largo de toda su vida laboral. No obstante, en los últimos decenios, la globalización y la rápida evolución de las tecnologías de la información han hecho que el paisaje del futuro profesional se haga más difícil de definir.

Como resultado de este proceso, “estos cambios instan a los trabajadores a desarrollar nuevas destrezas y competencias que difieren considerablemente del conocimiento y las habilidades que requerían las profesiones del siglo XX (“these changes require workers to develop skills and competences that differ substantially from the knowledge and abilities required by the 20th century occupations”, Savickas et al. 2009, p.240). Las personas, las profesiones y las carreras se han hecho y siguen haciéndose cada vez más flexibles. Este artículo se centra en el papel que desempeña la economía o el empleo en nuestro concepto de diseño de vida actual en relación con la educación y formación profesional.

Tradicionalmente, la formación profesional se basaba la instrucción de teorías de conocimiento impartida en colegios o universidades. Dichos conocimientos “estandarizados” pueden conllevar una imagen sesgada de lo que son las profesiones y pueden incitar una falsa seguridad por las cuales “sería difícil tener un buen rendimiento bajo condiciones reales” (“under real-life conditions (it is) difficult to perform”, Savickas et al. 2009, p. 243). Por esto mismo, los estudiantes podrán encontrar dificultades al aplicar lo aprendido a través de experiencias vitales a la práctica o el aprendizaje de encontrar un trabajo o una carrera profesional (Law 2002, p.445).

¿Por qué es necesaria la exploración del mundo laboral y una reflexión orientada?

Los estudiantes “necesitan aprender cómo arreglárselas en el mundo laboral” (“need to learn how they deal with the working world”, Law 2006, p. 8). La experiencia laboral puede ayudar a visualizar una imagen de un futuro propio, una “vida laboral” plena, como mencionamos en lo anterior. Esta misma “une el aprendizaje a los posibles contextos, las tareas y las tareas que formen parte de los objetivos del aprendizaje” (“links learning to the settings, tasks and people involved in what the learning is for” (Law 2006, p. 17). Consecuentemente, una educación o formación profesional efectiva deberá basarse en elementos teóricos y prácticos, que no siempre tendrán por qué darse en un contexto educativo.

Los estudiantes requieren una orientación para poder visualizar su camino profesional por medio de un diálogo en una relación de 'cliente' y 'orientador'. Los orientadores de orientación profesional deberían ayudar a sus clientes a poder asimilar su propia carrera y vida profesional (Savickas 2005, p.43). Esto también implicaría el hecho de saber enlazar el conocimiento teórico con el aprendizaje puesto en práctica. Sin embargo, este no es un paso fácil para la mayoría de clientes ya que los mismos orientadores pueden tener dificultades a la hora de unir teoría y práctica para conseguir que un estudiante consiga visualizar una imagen cabal.

El Método DELTA: Unir teoría y práctica

El "Método DELTA" es una herramienta diseñada para que orientadores y profesores inicien un diálogo. Su objetivo es hacer que el cliente pueda reflexionar sobre sus experiencias prácticas y puede ser empleado tanto en forma de sesiones prácticas evolutivas en colegios, sesiones de varias semanas en empresas o una experiencia profesional más larga. Emplea 15 preguntas que serán suficientes para llevar a cabo una charla de alrededor de veinte minutos y es adecuado para unir la teoría y la práctica del trabajo.

La experiencia práctica posee un papel de poca importancia en diversos sistemas educativos de Europa. Las experiencias prácticas del estudiante suelen ser un voluntariado realizados en su escuela, curso o universidad. Por lo visto, la evaluación de experiencias prácticas no es una práctica común y se hace todavía menos por poner las destrezas que un estudiante ha podido adquirir de una experiencia en relación con su entorno de aprendizaje.

Por esto mismo, el Método DELTA es algo nuevo para la mayoría de instituciones educativas y esperamos que sea de gran ayuda a la hora de establecer un diálogo con los estudiantes. El conjunto de 15 preguntas básicas para orientadores o profesoras podrá ser expandido para poder introducir preguntas de más profundidad acerca de un tema determinado. DELTA ofrece una guía para el diálogo entre profesor y estudiante cuyo objetivo principal es conectar los conocimientos teóricos con las experiencias práctica para ayudar al estudiante a definir su propio juicio.

2. LA EXPLORACIÓN DEL MUNDO LABORAL Y LA REFLEXIÓN ORIENTADA: UNA ALIANZA NECESARIA

Las competencias son el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que permiten que una persona pueda actuar de forma efectiva en una variedad de situaciones dadas en su trabajo.

Al adquirir competencias, se tienen que tener en cuenta siete aspectos distintos:

- **Destreza académica:** llegar a dominar la teoría y el conocimiento de un campo.
- **Destreza profesional:** llegar a dominar la práctica y el rendimiento.
- **Especialización:** llegar a dominar la parte más previsible de pensar y actuar en tu profesión; "¿Puedes explicar?" "¿Puedes hacer?"
- **Rutina de trabajo en equipo:** llevar a cabo la colaboración en equipos.
- **Confianza en uno mismo:** ser capaz de adaptarse al proceso de trabajo en la práctica.
- **Repertorio práctico:** es lo que sucede en situaciones reales del mundo laboral; "¿Qué es lo que sucedió?" "¿Funciono?"
- **Juicio:** Ponderar distintos argumentos y posibilidades (de especialización) frente a expectativas realistas (el repertorio práctico)

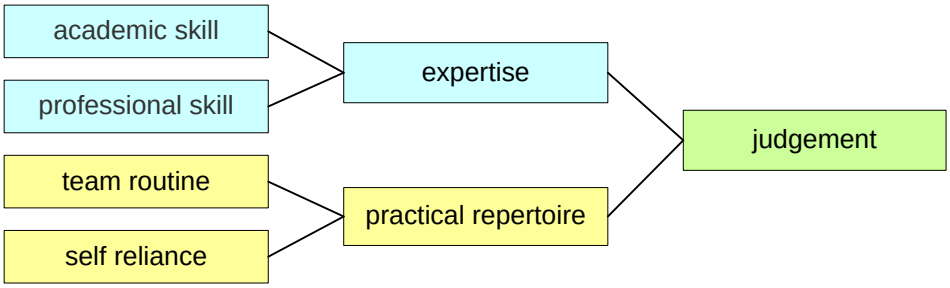


Gráfico: Geerligs 2012

Un estudiante es competente cuando rinde de forma adecuada en una situación práctica cambiante. Su competencia será reconocida una vez que se confíe en su rol dentro del proceso de trabajo. La confianza es concedida cuando alguien sabe tomar decisiones en distintas situaciones dadas en el lugar de trabajo: un nuevo cliente, un nuevo enfoque, un nuevo equipo. Un estudiante tendrá confianza en sí mismo cuando tenga la habilidad de saber adaptarse cuando sea necesario. Cuando el estudiante toma decisiones utilizando su campo de especializad para ponderar una situación y se basa en sus destrezas y su repertorio práctico, entonces está utilizando su propio juicio en un contexto realista. El juicio conecta nuestras ideas con la realidad por lo que, muchas veces, el nivel de competencias de una persona depende de su propio juicio.

¿Cómo pueden los estudiantes desarrollar dicha habilidad de juicio?

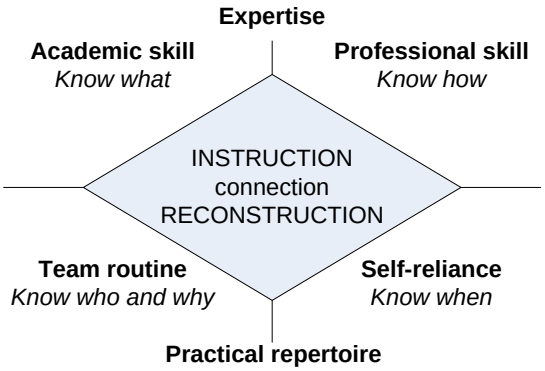
Dos procesos y ciclos de aprendizaje

Podemos obtener una especialización por medio de la enseñanza. El colegio puede impartir destrezas académicas y profesionales, describir lo necesario para obtenerlas y evaluarlas de forma considerablemente simple.

Por otro lado, la adquisición de una rutina de trabajo en equipo y confianza en uno mismo está determinada por las experiencias prácticas del estudiante. Examinar aquí las posibles contribuciones que pueda realizar a su lugar de trabajo es crucial. Al elegir un lugar de trabajo, es importante que considere lo que necesita aprender de antemano. No obstante, las situaciones prácticas pueden resultar impredecible y lo que aprendemos a través de la experiencia debe ser deducido de una reflexión y reconstrucción.

Esto conlleva la existencia de dos procesos de aprendizaje diferentes:

- Aprendizaje declarativo: instrucción. Como resultado de este aprendizaje, los estudiantes aprenden a realizar juicios declarativos. Este es el proceso principal por medio del cual pueden adquirir una especialización.
- Aprendizaje procedimental: reconstrucción. El resultado es un aprendizaje basado en la reflexión. Este es el proceso a seguir para obtener un repertorio práctico.



No obstante, estos dos procesos de aprendizaje no se encuentran desconectados, uno le aporta beneficios al otro. Por un lado, poseer una especialización es algo esencial en la puesta en práctica del trabajo y, por el otro, desarrollar un repertorio práctico ayuda a descubrir qué especialidades necesitamos adquirir para ser competente en el mundo profesional.

Estos procesos tienen lugar en dos entornos de aprendizaje: el colegio, centro de estudios o universidad y el lugar de trabajo profesional. Ambos procesos están presentes en las dos situaciones, como podemos ver en el siguiente esquema:

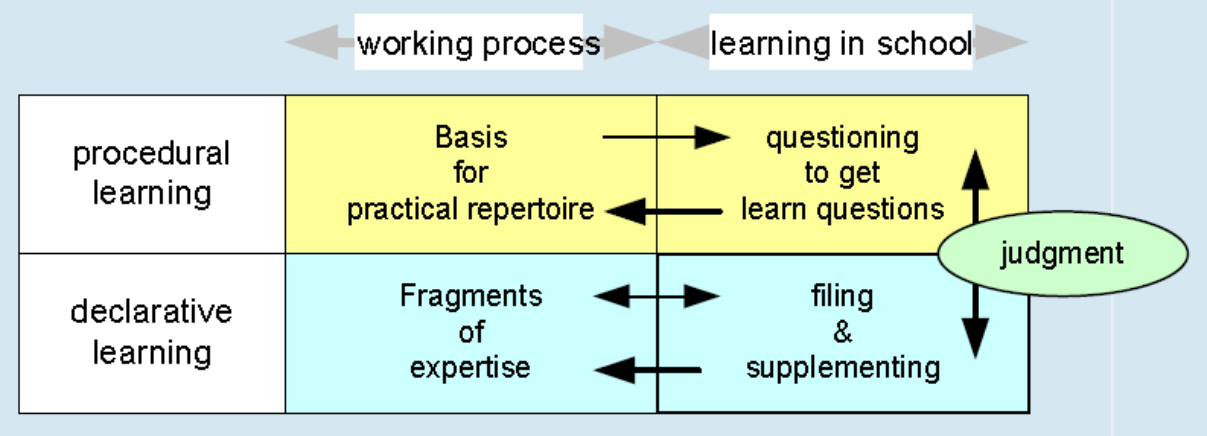


Gráfico: Geerligs 2012

Los procesos de aprendizaje no se acaban con el proceso de trabajo, y los procesos de aprendizaje en el colegio no nos aportan experiencia profesional.

El colegio deberá organizar tres procesos de aprendizaje para crear un plan de estudios basado en competencias:

- Aprendizaje de herramientas académicas y procesionales de acuerdo con los objetivos educativos, la instrucción y la evaluación como instrumento de ayuda de forma variada y atractiva.
- Desarrollo de una rutina de trabajo en equipo y confianza en uno mismo a través del aprendizaje en el lugar de trabajo, con reflexiones que nos aporten una pregunta de aprendizaje.
- Establecer una conexión entre ambos procesos de aprendizaje. Esto puede realizarse de diversas formas: el uso de preguntas de aprendizaje conecta la teoría con la práctica, el análisis de situaciones prácticas conecta la especialización con la práctica, un repertorio práctico le da sentido a la especialidad, defender un juicio requiere la habilidad por parte del estudiante de hacer explícita la validez de su argumento (su especialización) frente a las perspectivas reales (el repertorio práctico).

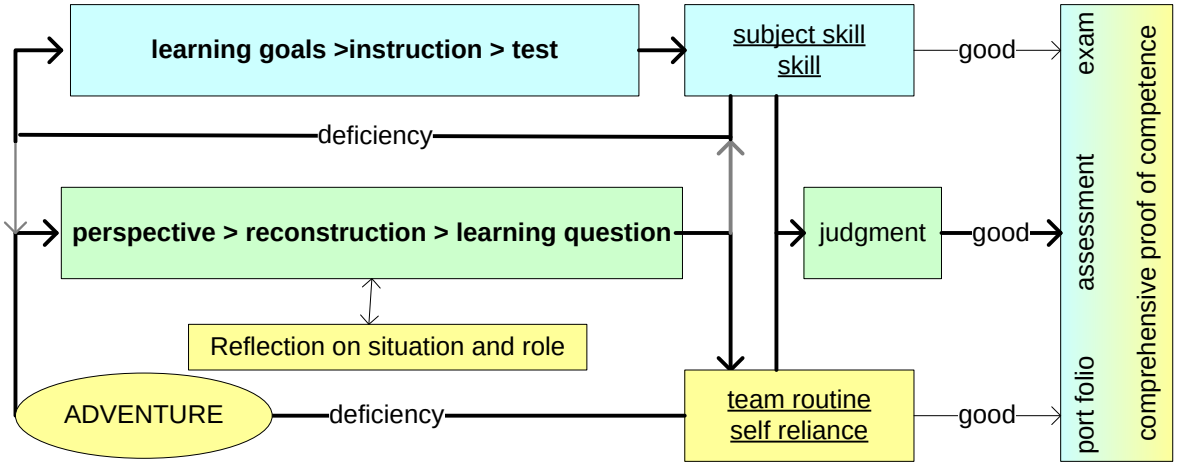


Gráfico: Geerligs 2012

Diversas investigaciones estadounidenses y neerlandesas han demostrado que el aprendizaje basado en el trabajo no es plenamente efectivo por sí solo por los siguientes motivos:

- Subestimamos el proceso de trabajo en el lugar de trabajo. Nos centramos en el rendimiento.
- No realizamos reflexiones reales acerca del lugar de trabajo, y por ello, los estudiantes no tienen consciencia acerca de la situación y no reciben información, por lo que se plantean pocas preguntas.
- Las únicas ocasiones en las que se dieron preguntas acerca del proceso de aprendizaje, estas no fueron escritas y tenidas en cuenta a lo largo del proceso educativo.

Podemos entonces llegar a una conclusión: un proceso de trabajo no tiene por qué implicar un proceso de aprendizaje efectivo. Los estudiantes deberían tener la oportunidad de hablar de lo que están haciendo en la práctica: una reflexión orientada acerca de sus experiencias en el lugar de trabajo es necesaria para poder reconstruir lo que sucedió. A raíz de ello, se podrá organizar un proceso de aprendizaje guiado únicamente por el colegio, el centro de estudios o la universidad.

Cuando un profesor lleva a cabo una reflexión con un estudiante acerca de una experiencia, debe tener tanta curiosidad como el estudiante acerca del suceso. A través de la reconstrucción de una experiencia, uno puede descubrir con el estudiante cuál fue el rol del mismo, cuál fue la complejidad de la situación, cuál fue el rendimiento deseado y alcanzado, etc. Tanto el estudiante como el profesor toman consciencia de la situación. La experiencia deviene una experiencia de aprendizaje orientado. En otras palabras: el estudiante toma consciencia de la experiencia a la que ha estado expuesto. Puede ver de forma intrínseca no sólo lo que ha aprendido, sino también lo que todavía le queda por aprender y lo que no podrá hacer.

Tras este ejercicio, el profesor podrá ayudar al estudiante a formular y escribir una pregunta de aprendizaje. La pregunta de aprendizaje puede formar parte de una nueva instrucción (Necesito más conocimientos) o una nueva situación práctica (Estoy preparado para ocuparme de una tarea más

compleja). El estudiante podrá mantener una práctica regular en distintas situaciones con una repetición de las reflexiones para comprender más acerca del funcionamiento de la profesión y de su forma de lidiar con diversas situaciones.

Esto mismo también supone que el profesor de orientación no puede establecer una separación entre lo que sucede en las aulas y lo que sucede en la práctica del estudiante. Se requieren destrezas tanto académicas como profesionales para poder evolucionar en la práctica. Durante la práctica, surgirán preguntas de aprendizaje para las cuales se tendrá que tomar en cuenta el plan de estudios.

Uno de los desafíos a los que se enfrenta el profesor de orientación es el de combinar dos procesos, ya que el estudiante no sera capaz de hacerlo por sí mismo en la mayoría de situaciones de aprendizaje. El profesor de orientación necesita conocer la práctica (qué es importante para la empresa), el currículo educativo (contenido de materias y requisitos de notas) y destrezas de reflexión (cómo hacemos que otra persona sea consciente de cómo está rindiendo y en qué tiene que merar). Estas actividades forman parte de las competencias del profesor.

3. RESUMEN DEL MÉTODO DELTA (GEERLIGS)

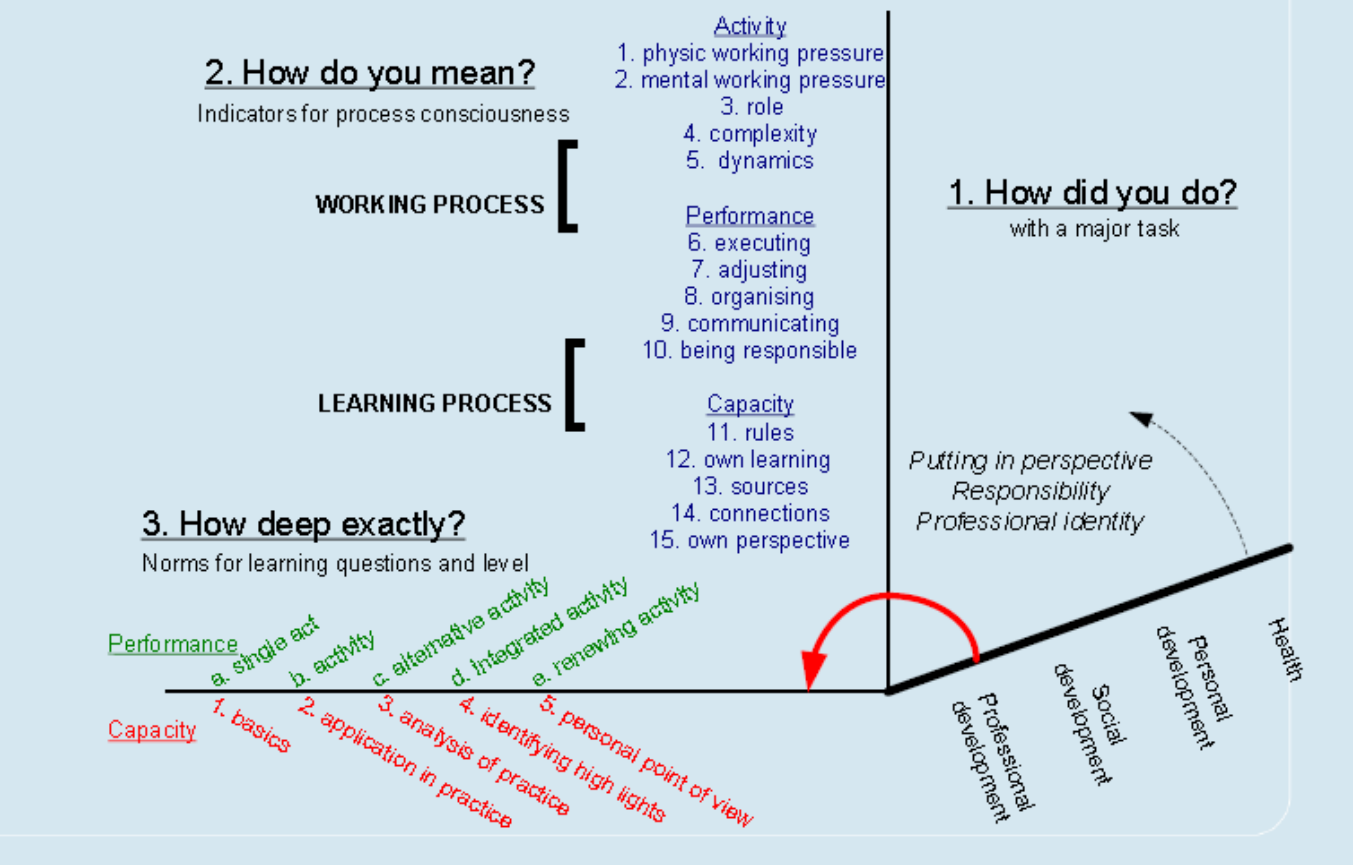


Diagrama: Geerligs 2012

La diagnosis realizada con el método DELTA posee tres capas o ejes para una charla de 20 minutos con el estudiante:

- Eje 1: ¿Cómo te fue? ¿Podrías hablar de tu trabajo práctico?

  En esta fase de la conversación, el profesor explorará la voluntad del estudiante al hablar de sus experiencias en el lugar de trabajo. Puede estar enfermo o tener un problema físico o psicológico. La situación en el hogar o en un contexto social amplio puede ser preocupante. El estudiante puede tener dudas acerca de sus elecciones profesionales o académicas. Puede que se enfrente a problemas culturales, sociales, mentales o cognitivos en el lugar de trabajo; con colegas o con su jefe. Deberá destacar todos estos elementos y resolverlos antes de dar paso a la adquisición o mejora de competencias. En cualquier caso, la primera pregunta de ayuda a la reflexión podrá ser: "¿Cómo te fue?" Una vez que esté clara la experiencia práctica, se podrá reconstruir el transcurso de la experiencia. No se deberán examinar determinadas preocupaciones personales y sociales en profundidad, éstas podrán ser asignadas a un especialista del colegio, el centro de formación o un especialista de fuera del centro. La tarea de orientación del profesor/orientador es centrarse y ganar profundidad en las cuestiones profesionales. La sesión de preguntas no deberá tomar más de 20 minutos. Si los resultados de una sesión de 20 minutos no son constructivos, se deberá concertar otra sesión.

- Eje 2: ¿Qué quieres decir? Análisis del proceso de trabajo y el proceso de aprendizaje. Aquí disponemos de 15 criterios para ampliar la discusión en la siguiente sección.

- Eje 3: ¿cómo de lejos llegaste? Pasos para un desarrollo de competencias.
    - Mejora de rendimientos: Podemos ganar un mejor rendimiento a través de pequeños pasos estructurados:
        - primero pon en práctica una **acción individual** y lee acerca de ella. La lectura de teoría puede ser realizada con antelación o de forma posterior.
        - Después, entrena todas las acciones necesarias para llevar a cabo una **actividad**. Esto incluye su ejecución, comunicación, organización y toma de responsabilidades.
        - Una vez que domines una actividad puedes entrenarte en una actividad **alternativa**.
        - El siguiente paso para un rendimiento mejorado es poder **realizar la actividad íntegramente.**
        - El quinto paso es entrenar una **actividad de actualización**. Esto también supone llevar a cabo acciones que no has realizado antes.
    - Desarrollo de capacidades: La capacidad se basa más en lo que sabes que en lo que haces:
        - Empieza con las capacidades **básicas**. Las capacidades básicas conjugan la teoría científica y tecnológica con la teoría derivada de la puesta en práctica.
        - El paso siguiente es **poner en la práctica** esas capacidades básicas; la práctica de un proceso de trabajo, un proceso de aprendizaje, el uso de fuentes, conexiones y la toma conciencia.
        - Después, debes entrenar un **análisis de la práctica**. Esto puede ser realizado por medio de una acción o una actividad de actualización.
        - Para proseguir el desarrollo, deberás **identificar hechos destacados** en tu práctica.
        - Por último, las capacidades básicas podrán representar tus valores personales; de esta forma, podrás desarrollar un **punto de vista propio y particular**. Esperamos que una persona con experiencias le dará significado a sus capacidades básicas y podrá cambiar sus perspectivas con el paso del tiempo.

4. 15 CRITERIOS PARA LA REFLEXIÓN, EL DIAGNÓSTICO, LA ORIENTACIÓN Y LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Como definimos en las secciones previas de este artículo, el objetivo de las reflexiones orientadas es que el estudiante tome consciencia de su situación. Es normal que antes de comprender plenamente una experiencia sea necesario hablar y pensar sobre lo sucedido, de eso se trata la reflexión. Una buena discusión puede aclarar y cambiar la percepción de lo que sucedió. La reflexión es una forma de entrenamiento de conciencia. Una buena conciencia es esencial para obtener competencias.

Cuando un estudiante es consciente del proceso de trabajo presente en una situación práctica, puede aprender de él y desarrollar un sentido de realidad, ambición e identidad profesional. La reflexión le permitirá darse cuenta de que realizó ciertas tareas de forma automática, mientras que antes de llevar a cabo otras tuvo que pensarlo con más detenimiento. Esto es lo que supone la reflexión en el proceso de aprendizaje; la reflexión también es una forma de hablar de nuestro aprendizaje.

Las quince variables y los pasos para el desarrollo y el dominio sirven de ayuda para que el orientador experto pueda trabajar de forma sistemática con el estudiante acerca de los temas de conciencia de situación, de competencias adquiridas y establecimiento de preguntas de aprendizaje para progresar en la evolución. ¿Hasta qué punto es el estudiante realista, motivado y comprometido? ¿Ha alcanzado los objetivos del programa? ¿Ha obtenido logros de aprendizaje en el lugar de trabajo (en lo que concierna los objetivos del programa)? Las respuestas a estas preguntas serán aplicables a cualquier nivel de competencias para un proceso de trabajo determinado.

Empleamos las quince variables: cinco por actividad, rendimiento y capacidad para reconstruir la experiencia de una situación práctica. Diversas variables tendrán más peso dependiendo de la situación de aprendizaje que se haya de reconstruir. Las quince pueden ser empleadas para describir la reconstrucción de cualquier experiencia en cualquier situación práctica. Para dicha reconstrucción, se deberá reflexionar tanto acerca de los procesos de trabajo como los procesos de aprendizaje:

- La reconstrucción del proceso de trabajo se realiza con diez variables: cinco de actividad y rendimiento. Con estas diez, podemos realizar una descripción del proceso y los resultados del desarrollo personal.

- Para la reconstrucción del proceso de aprendizaje, también se emplean diez variables: las cinco de rendimiento y capacidad. Gracias a estas diez variables, podemos realizar una descripción del proceso y resultado del desarrollo personal.

Puede que el estudiante tome consciencia primero del proceso de trabajo, y después del proceso de aprendizaje. En el proceso de aprendizaje, será una experiencia, un suceso casual el que cambie la percepción y tome un significado. Después de esto, la percepción se hace experiencia, algo que cambia el ser. Este aprendizaje tiene dos resultados:

- Algo que funcionó bien y que no debería ser olvidado, que debe ser adquirido al máximo y puesto en práctica de forma repetida: esto es lo que es una experiencia nueva.

- Algo que no fue bien, que no es relevante para adquirir competencias y que todavía tiene que ser aprendido y entrenado: estas son las preguntas de aprendizaje.

VARIABLES DE LA ACTIVIDAD

Lo primero que hay que hacer es describir la actividad. Es importante que seas consciente de tu actividad en una situación práctica y que puedas adaptarte a tiempo. Existen cinco aspectos importantes necesarios para describir la conducta en un proceso de trabajo:

1. Presión física de trabajo: la capacidad física exigida por una situación. Cuando la presión es demasiado alta, es posible que un estudiante deje de prestar atención. El profesor tiene que buscar la respuesta de preguntas como: *¿Cómo de cansado está el estudiante? ¿Podrá mantener el ritmo de trabajo?*

2. Presión física mental: la caga psicológica de una situación. El estrés que pueda sentir el estudiante puede afectar su consciencia. El hecho de que el estudiante pueda controlar cuerpo y mente es esencial para la fiabilidad de cualquier trabajador y su trabajo.

3. Autonomía: los roles de una situación (y el cambio de los mismos). El estudiante ha de ser consciente de su rol (o el posible cambio del mismo). Puede que esté ejecutando una tarea y que de repente tenga que avisar y aconsejar o incluso llevar a ser responsable por un proceso de trabajo. Algunos aspectos que debería tener en cuenta: *¿El estudiante respeta a su jefe? ¿Está preparado para asumir más responsabilidad?*

4. Complejidad: el número de variables en una situación. Por lo general, se puede controlar tres variables en una situación normal, intentar asumir más es una tarea difícil. En situaciones nuevas, las variables nuevas deberán ser aprendidas una por una, hasta que uno se acostumbre. ¿El estudiante tiene perspectivas acerca de la situación?

5. Dinámica del proceso de trabajo: aquí es donde las variables pueden cambiar. *¿El estudiante es flexible y consistente?*

VARIABLES DE RENDIMIENTO

El rendimiento implica el hecho de lograr algo. Posee un doble significado: podemos hablar de rendimiento cuando nos referimos a un esfuerzo -trabajar duramente en algo- pero también podemos referirnos a un producto o un servicio ofrecido, uno de alta calidad, por ejemplo. El rendimiento dicta cómo actuamos en el proceso de trabajo. El rendimiento concreto es importante ya que un contratador suele requerir que el empleado le ofrezca algo. La reconstrucción de un rendimiento sigue de cerca la reconstrucción de la situación en sí (la actividad). Si no disponemos de una imagen clara de la situación, es imposible analizar el rendimiento. También hay cinco variables para el rendimiento, estas describen en qué aspectos un estudiante contribuye al resultado de una actividad:

1. Ejecución: cumplir con las tareas en una situación determinada. Esta es la primera variable por la que deberíamos preguntar. El estudiante deberá aplicar tanto sus destrezas académicas como las profesionales.

2. Adaptación: corregir algo cuando hay cambios en la situación. Durante los procesos de trabajo, lo que esperamos puede cambiar y no ser como esperábamos o planeábamos de antemano y tenemos que adaptarnos y tomar consciencia de lo que sucede en el proceso de

trabajo. La confianza en uno mismo también implica adaptarse al proceso de trabajo en la práctica.

3. Organización: preocuparse por realizar una buena ejecución. Hacer preparativos, estar pendiente del proceso, asegurarse de que todo sea claro y preciso.

4. Comunicación: asegurarse de que todas las partes interesadas estén bien informadas. Esto implica asegurar que todas las partes interesadas reciban la información correctamente para que puedan ver el progreso dentro del proceso de trabajo.

5. Ser responsable: decidir y defender iniciativas y progresos. Eso implica tomar responsabilidades por lo que sucedió y ser capaz de defender las decisiones tomadas en el proceso de trabajo.

Las principales preguntas a plantear después de un rendimiento son: *¿Cómo te fue? ¿Cómo rendiste?*

Los cinco aspectos del rendimiento no tienen el mismo peso para cualquier competencia. El nivel de respuestas esperadas diferirá tremendamente entre un estudiante proveniente de un colegio o universidad y una persona que cuenta con mucha experiencia o entre un estudiante que acaba de empezar el curso y otro que está a punto de presentarse a los exámenes finales. El rendimiento incrementa a medida que se desarrollan la especialización y el repertorio práctico.

VARIABLES DE CAPACIDAD

La capacidad tiene mucho que ver con los procesos de aprendizaje ya que actúa dentro de los mismos. Los contratadores esperan que sus empleados sepan más de lo que necesitan para poder realizar determinadas tareas básicas. Esperan, por ejemplo, que los trabajadores sean muy conscientes y capaces de anticipar los factores que podrían ir mal. Esta capacidad de "hacer más de lo normal" y estas herramientas suplementarias son las que constituyen la capacidad. Las cinco variables de la capacidad son las siguientes:

1. Reglas: saber dominar y utilizar teorías (prácticas). Un proceso de trabajo tiene muchas características. El entendimiento del proceso de trabajo exige un conocimiento de diversas reglas. Para poder reconstruir el uso de reglas por parte del estudiante, el profesor ha de reflexionar con él acerca de las características relevantes, una por una, para poder realizar un reconocimiento, un análisis, una aplicación, determinar las prioridades del entorno y poder ponerlo todo en perspectiva. Esta tarea puede ser técnica, económica, organizativa o más fundamental, física, química, psicológica o social. Puede tener alguna relación con teorías prácticas o con comportamientos esperados. En este paso se utiliza y desarrollo un juicio determinante.

2. Aprendizaje propio: dirección y finalización de desarrollo propio. *¿Cómo puede el estudiante encontrar reglas cuando las necesite? ¿Puede organizar su propio aprendizaje? ¿Cómo pudo ampliar sus conocimientos? ¿Qué es lo que hizo en una situación de urgencia?*

3. Fuentes: Elegir, usar y desarrollar fuentes. Cuando uno obtiene reglas de otras personas, ya sean páginas web o libros, la fiabilidad de los datos reunidos es esencial. *¿El estudiante supo usar fuentes adecuadas? ¿Eran muchas y fiables? ¿Cómo comprobó su validez?*

4. Conexiones: Una ponderación multidisciplinaria, por ejemplo entre teoría y práctica o entre distintas prácticas. En diversos procesos de trabajo, se necesita a menudo adoptar y combinar distintos enfoques. *¿Fue consciente el estudiante de esto mismo? ¿Formó parte de compromisos, o llegó incluso a organizarlos?* Esta parte incluye el uso de un juicio reflexivo.

5. Crecimiento mental: dirigir objetivos y percepciones propios. La mayoría de los estudiantes que entran en cursos profesionales en el primer, segundo o tercer año se encuentran en la fase instrumental del desarrollo psicológico. En esta fase pueden reconocer sus propios fines y necesidades. Esto es esencial para un trabajador independiente. La siguiente fase es la fase interpersonal, en la que una persona puede comprender los objetivos y las necesidades de otras personas. Esto es importante para un jefe operativo, por ejemplo. Seguidamente, nos encontramos con la fase de auto-dirección, que es la habilidad de una persona de distanciarse de sus propios fines y necesidades y de los de los demás para poder tomar decisiones autónomas.

Las principales preguntas acerca de la capacidad del estudiante son: ¿Qué es lo que sabías acerca de ello? ¿Cómo lo supiste?

Los cinco aspectos de la capacidad no tienen el mismo valor para cada competencia. La capacidad de una persona puede crecer a medida que ésta desarrolla su especialidad y su repertorio práctica. El rendimiento de los niveles más bajos de diploma es más importante que la capacidad, pero en los niveles altos de diploma sucede al revés.

5. DELTA (Diagnosis of Experience for better Learning and Training of Awareness) EN RESUMEN: PASOS DE APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y JUICIO DE REFLEXIÓN (GEERLIGS, 2012)

1. El orientador (experto/profesor) le pregunta al estudiante acerca de sus experiencias: "¿Qué hiciste en el lugar de trabajo?" El estudiante ofrece información acerca de su actividad profesional. En este caso, el orientador puede avanzar al paso 3, si el estudiante no dispone de información acerca de su actividad profesional, el orientador puede continuar con paso 2.

2. El estudiante describe su condición (física o mental), dudas personales y expone sus preguntas acerca de decisiones profesionales, conflictos, etc. Esto requiere una atención específica y el maestro tendrá que centrarse en ella ante todo.

3. El estudiante muestra reflexiones acerca de sus procesos de trabajo y aprendizaje (criterios 1-15). El orientador podrá ayudarle a expandir los detalles. Si esto se realiza con éxito, el orientador puede proceder al paso 5, si no es así, puede continuar con el paso 4.

4. Las preguntas del orientador y las reflexiones del estudiante aclararán lo que sucedió desde el punto de vista del estudiante. Los aspectos de la actividad, el rendimiento y la capacidad son indicadores de su conciencia del proceso. Con el apoyo del orientador, el estudiante realiza una reconstrucción de sus experiencias; toma consciencia de su proceso de trabajo y aprendizaje.

5. El estudiante reconoce los pasos de desarrollo necesarios en su proceso de trabajo y aprendizaje (normas para el rendimiento y la capacidad). En caso de que se haya producido un proceso consciente de aprendizaje, el orientador puede proceder al paso 7, si no es así, puede continuar con el paso 6.

6. A través de una reflexión, el orientador indaga junto con el estudiante en los pasos de su aprendizaje y en diversos aspectos de su rendimiento y capacidad.

7. El estudiante identifica defectos en su especializado, su repertorio práctico o su juicio y es capaz de formular preguntas de aprendizaje relevantes. En este caso, el orientador puede proceder al paso 9, si no es así, puede continuar con el paso 8.

A tomar en cuenta: en esta etapa, el estudiante pasa de los indicadores de la toma de consciencia del proceso a los aspectos educativos de competencia. Pasa de la reflexión a una actividad de aprendizaje. Esta es la conexión que ha de establecerse entre el aprendizaje en el lugar de trabajo y en el plan de estudios.

8. El orientador generaliza y analiza las experiencias junto con el estudiante y formulan preguntas de aprendizaje de forma conjunta.

9. El estudiante decide el enfoque que tendrán las preguntas de aprendizaje. Si es así, el orientador puede proceder al paso 11, si no es así, puede continuar con el paso 10.

10. El orientador y el estudiante trabajan de forma conjunta en la perspectiva que le quieren dar a las preguntas de aprendizaje. Estas podrán ser derivadas del lugar de trabajo, de las clases del colegio o de una reflexión continua.

11. El estudiante muestra suficiente disciplina como para dirigirse a las preguntas de aprendizaje y obtener rendimiento que satisfaga el nivel requerido gracias a las mismas. El estudiante es consciente de su perspectiva, responsabilidad e identidad profesional a un nivel requerido. El orientador puede concluir el proceso.

6. EJEMPLARIO DE PREGUNTAS PARA UN DIÁLOGO ENTRE ORIENTADOR Y CLIENTE

ACTIVIDAD				
PRESIÓN FÍSICA EN EL TRABAJO	**PRESIÓN MENTAL EN EL TRABAJO**	**AUTONOMÍA**	**COMPLEJIDAD**	**DINÁMICA**
¿Ha sido difícil? ¿Te has dado por vencido? ¿Te has enfrentado a muchos desafíos? ¿Estabas muy cansado cada vez que volvías a casa del trabajo? ¿Tuviste que cumplir con fechas límite? ¿Pudiste acabar tu trabajo a tiempo?	¿Era trabajo monótono? ¿Te resultó interesante/motivador? ¿Pudiste mantener sangre fría/un control? ¿Tuviste mucho estrés? ¿Tuviste que cumplir con fechas límite? ¿Pudiste acabar tu trabajo a tiempo?	¿Qué función desempeñaste? ¿Estaban claras las funciones de cada trabajador? ¿Cuánta responsabilidad tuviste que asumir? ¿Tuviste que tomar decisiones? ¿Cuáles fueron tus decisiones? ¿Qué tuviste en cuenta? ¿Cuál fue tu resolución?	¿Qué es lo que viste en esta experiencia de trabajo? ¿Pudiste obtener una visión general de la situación? ¿Qué fue lo que te impidió tener una visión general de la situación? ¿Habían muchas variables en tu trabajo? ¿Pudiste controlar todas las variables?	¿Fue un trabajo variable? ¿Resultó distinto de lo que esperabas? ¿Qué fue lo que cambió de forma inesperada? ¿Deberías ser flexible con tu trabajo? ¿Qué fue lo que cambiaste?

RENDIMIENTO				
EJECUCIÓN	**ADAPTACIÓN**	**ORGANIZACIÓN**	**COMUNICACIÓN**	**SER RESPONSABLE**
¿Qué hiciste? ¿Cómo actuaste/reaccionaste? ¿Cómo pudiste lidiar con ello? ¿Puedes demostrar lo que hiciste? ¿Hiciste alguna foto de tu trabajo? ¿Qué fue lo primero que hiciste? ¿Cuál era tu objetivo?	¿Pudiste llevar a cabo la actividad como se esperaba de ti? ¿Cómo sabes que tuviste un buen resultado? ¿Qué hubieras hecho de forma diferente si las cosas hubiesen ido mal? ¿Cuál fue el cambio más radical al que tuviste que adaptarte? ¿Pudiste hacerlo solo? ¿Qué harías de forma diferente? ¿Qué decisión tomaste?	¿Cuántas personas trabajaron contigo? ¿Preparaste la actividad por ti mismo? ¿Lo hiciste todo tú solo? ¿Dónde acudiste por ayuda? ¿Tuviste algún problema con tus compañeros de trabajo? ¿Cómo reaccionaron los demás?	¿Cómo fue el contacto con los demás? ¿Pudiste compartir información? ¿Qué clase de información? ¿Se lo contaste a tu jefe / tus compañeros de equipo? ¿Ayudaste a otras personas gracias a tu información? ¿Quién te pidió ayuda? ¿Te molestaron las veces en las que no hubo una comunicación efectiva?	¿Te preguntaron si funcionaba? ¿Qué fue lo que mejor funcionó? ¿Qué cosas no resultaron ir como esperabas? ¿Fuiste responsable por dicho trabajo? ¿Tuviste un buen o mal rendimiento? ¿Por qué actuaste de cierto modo? ¿Quién tomó la iniciativa? ¿Qué problemas le presentaste a tu supervisor?

CAPACIDAD				
REGLAS	**APRENDIZAJE AUTÓNOMO**	**FUENTES**	**CONEXIONES**	**CRECIMIENTO MENTAL**
¿Por qué existían ciertas reglas? ¿En qué regla basaste tus acciones? ¿Cómo sabes que lo hiciste de forma correcta? ¿Qué hechos fueron importantes? ¿Cuál es la conexión de los mismos con los hechos reales que viste? ¿Podrías explicar el problema? ¿Pudiste cumplir con los requisitos? ¿Cuál fue la razón principal?	¿Estás seguro? ¿Cómo lo descubriste? ¿Qué aprendiste de ello? ¿Cómo lo resolviste? ¿Estudiaste este tema de antemano? ¿Qué expertos pidieron tu ayuda? ¿Cuáles fueron los momentos más importantes de tu aprendizaje? ¿Por qué? ¿Habías vivido una experiencia similar antes? ¿Tenías suficientes conocimientos especializados?	¿Qué fuentes empleaste? ¿Supiste emplearlas de forma correcta? ¿Las encontraste por ti solo? ¿De qué fuentes has aprendido más cosas? ¿Dónde encontraste información acerca de la actividad? ¿Esa fuente era fiable y accesible? ¿Te resultó fácil elegir la fuente?	¿Pudiste establecer vínculos con otras disciplinas? ¿Cómo has empleado cada una de las disciplinas? ¿Cómo sabes que las disciplinas que empleaste eran relevantes? ¿Lo pudiste relacionar con otras situaciones? ¿A qué te recuerda esta experiencia? ¿Qué áreas eran importantes en este caso? ¿Cómo supiste cuál era la más importante?	¿Qué es lo que quieres ser? ¿Quién quieres ser? ¿Es divertido aprender? ¿Por qué? ¿Cómo te inspiraste? ¿Qué parte del aprendizaje te fascina más? ¿Tienes una misión determinada? ¿Has tenido experiencias similares antes? ¿Qué haces cuado tienes dudas? ¿Sueles intentar resolver un problema por ti mismo?

7. REFERENCIAS

Arthur, Michael B. et al. (1999). The new careers: Individual action and economic change. Sage, London.

Geerligs, Jos (2012). Presentation at the project meeting at Kokkola Business Institute, Finland.

Geerligs, Jos et al. (2012). Experiences in practice. Drawing from a goldmine of experience. Brochure for teachers, practical supervisors, landscape managers, programme managers and executives of Landstede

Law, Bill et al. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. In: Bimrose, Jenny et al. British Journal of Guidance & Counselling 30 No. 4. Taylor & Francis, London.

Law, Bill (2006). Which way is forward? Learning from experience. Found at www.hihohiho.com/underpinning/caffutures.pdf.

Savickas, Mark L. (2005). The theory and practice of career construction. In: Brown, Steven D. et al. Career development and counselling. Wiley & Sons, Hoboken.

Savickas, Mark L. et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. In: Savickas, Mark L. Journal of Vocational Behaviour 75. Found at www.elsevier.com/locate/jvb.