



Informal Competencies and their Validation (ICOVET)

Manual para el uso de las Pautas de las Entrevistas



Estas directrices fueron desarrolladas por el proyecto Leonardo “Competencias Informales y su validación en la Educación y Formación Vocacional (ICOVET)” que es un esfuerzo cooperativo de los siguientes once socios de seis países Europeos:

AKC Ausbildungs- und Kulturzentrum Berlin, Alemania
BFI Peters GmbH & Co. KG, Alemania
CRED Centre for Research and Education Development, Reino Unido
Deutsches Jugendinstitut, Alemania
Ergon Kek, Grecia
INDOR, España
Institute of Educational Sciences Bucharest, Rumania
Knownet, Reino Unido
Nexus Research Co-operative Dublin, Irlanda
p&w praxis und wissenschaft projekt GmbH, Alemania
Waterford Youth Service, Irlanda

ICOVET tiene tres objetivos principales

- Desarrollar métodos (e instrumentos) para hacer visibles (validar) las competencias que son relevantes en la educación y formación vocacional (VET) y las competencias que se adquieren por jóvenes con desventajas a través de procesos de aprendizaje no-formales o informales.
- Desarrollar estrategias/métodos/conceptos de cómo estas competencias se pueden utilizar de forma sistemática en la educación y formación vocacional (y en la preparación para la educación y formación vocacional).
- Desarrollar y experimentar un módulo para formar al formador y permitir al personal docente el uso sistemático de estas competencias en la educación y formación vocacional (y en la preparación para la educación y formación vocacional).

El proyecto ICOVET se ha llevado a cabo con el apoyo de la Comunidad Europea. El contenido del proyecto no refleja necesariamente la posición de la Comunidad Europea, ni involucra ninguna responsabilidad por parte de la Comunidad Europea.

**Leonardo da Vinci
ICOVET**

Manual para el uso de las Pautas de las Entrevistas:

Estimulando auto-reflexión y conocimiento de las competencias e incrementando el auto estima de las personas jóvenes con desventajas

Haciendo visibles las competencias de los jóvenes

1	Historia del proyecto ICOVET	4
2	Visión de conjunto de la herramienta de validación: Preguntas y Respuestas	6
2.2	¿Como preparas la entrevista para que la herramienta tenga el mayor impacto? ...	7
2.3	¿Y como sigue la conversación a partir de entonces?	7
2.4	¿Quienes son los entrevistadores?	7
2.5	¿Se proporciona formación para los entrevistadores?	7
2.6	¿Como ha reaccionado la gente joven en los primeros ensayos?	7
2.7	¿Cuanto duran las entrevistas aproximadamente?	8
2.8	¿Entonces, los propios informes de los jóvenes son la fuente principal para la validación de competencias. No es posible que su auto-valoración sea equivocada, o que simplemente se inventen las cosas?	8
2.9	¿Pero eso quiere decir que al final no hay comparaciones entre los certificados de ICOVET?	8
2.10	Las competencias que se registran en la validación de ICOVET también se tienen que trasladar al EuroPASS. ¿Qué es el EuroPASS?	9
3	Técnicas pedagógicas específicas y asuntos éticos.....	9
3.1	Definir claramente de propósito y el valor añadido de la experiencia	9
3.2	Entendiendo y respetando las diferencias culturales	9
3.3	Idioma	10
3.4	Entendiendo el contexto y la historia de su experiencia escolar previa	10
3.5	Creando un nivel optimo de confianza	11
3.6	Buscando el nivel de expectativas para sus futuras experiencias de aprendizaje .	11
3.7	Prestar atención a las estrategias de supervivencia e intenta entenderlas.....	11
4	Sugerencias prácticas para los entrevistadores.....	11
4.1	Preparar el contacto preliminar de la entrevista	11
4.2	Elegir el mejor espacio para la entrevista.....	12
4.3	Usar ejemplos relevantes	12
4.4	Perfil del entrevistador	12
5	Adaptar el contenido de la herramienta.....	12
6	Preparar el uso práctico de la herramienta de validación.....	12
6.1	Objetivos.....	12
6.2	¿Cómo pueden hacerse visible las competencias en una entrevista?.....	13
6.3	¿Cómo se pueden “validar” las competencias?	14
6.4	Procedimientos	14
6.5	Áreas de actividades	15
7	Validation tool.....	16
7.1	Intereses, aficiones, deportes, socializar: Cosas que haces en tu “tiempo libre”...	16
7.2	Hogar y Familia: Cosas que haces dentro de la familia donde te has criado o dentro de tu propia familia y hogar (si tienes).....	17

7.3	Educacional y Formación Vocacional: Cosas que haces fuera del aula y actividades de formación formales.	18
7.4	Compromisos Cívicos, Sociales y Políticos: Cosas que haces en tu club de juventud, club de deportes, y también para la comunidad, compromiso político, vecinos, etc.	19
7.5	Empleos y trabajo en prácticas: Cosas que haces en empleos que tienes o experiencia laboral que hayas tenido.	20
7.6	Bienestar y salud: Cosas que haces para tener un buen aspecto, sentirte bien y saludable.....	21
7.7	Situaciones Específicas de la Vida: Situaciones difíciles que has pasado en la vida y como has manejado la situación.	22
7.8	Mis habilidades (nombre, apellido).....	23

1 Historia del proyecto ICOVET

Competencias Invisibles

Las personas jóvenes tienden a adquirir una variedad de habilidades y competencias a través de procesos no-formales e informales de aprendizaje. Estas habilidades se pueden desarrollar cuando asumen ciertas responsabilidades dentro de su propia familia, cuando se reúnen con amigos, o cuando hacen algún deporte, tocando música, a través de empleos o como resultado de trabajo de voluntariado o en la comunidad. Estas habilidades pueden ser relacionadas a poder trabajar en equipo, poder organizar cosas, ser flexibles, y responsables. Muchas veces las personas jóvenes no son conscientes de eso.

Estas competencias que se han adquirido, serán muy relevantes en términos del área formal de educación y formación vocacional. Estas habilidades y competencias tienden a ser invisibles. Este es el caso sobre todo para los jóvenes con desventajas, para quienes la experiencia del entorno formal del colegio o del centro de formación no ha sido exitoso.

Los certificados al dejar la escuela muchas veces no validan de forma precisa el nivel de habilidades de los jóvenes. Tienden a ignorar niveles de habilidades básicas y conocimientos de procedimientos. Sobre todo, hay una falta de información de las habilidades y competencias que se adquieren durante experiencias extra- curriculares (ej. Empleo, trabajos voluntarios, el uso de nuevas tecnologías).

Conocimiento de tales competencias puede ser muy relevante para aumentar el auto estima de una persona, su sentido de auto valor, además de sus intereses en la educación y empleabilidad. Para los jóvenes, la falta de apoyo a medida para sus habilidades individuales resultan muchas veces en una comprensión negativa de sus habilidades y un bajo auto-estima. Esto puede influenciar su actitud hacia el aprendizaje continuo.

¿El papel de ICOVET?

El proyecto de Icovet esta examinando estrategias para hacer visibles las competencias formales o no-formales para:

- Facilitar a los jóvenes con desventajas a mejorar su comprensión de sus propias competencias y aprender a utilizarlos en el mundo formal de educación y formación vocacional.
- Dar a los profesores en escuelas de educación general una mayor comprensión de las competencias de los alumnos que se adquiere fuera del colegio y debería facilitar que los profesores puedan utilizar estas competencias de forma sistemática cuando preparan para VET (Educación y Formación Vocacional),
- Dar mejor acceso a los jóvenes con desventajas a la formación y al empleo en empresas,
- Igualmente para poder facilitar a las empresas o instituciones de formación para utilizar sistemáticamente esta competencias en VET.

Dentro de este contexto, ICOVET tiene dos objetivos principales:

1. Desarrollar métodos (instrumentos) que hacen visibles (validan) competencias que son relevantes para la educación y formación vocacional (VET), competencias que se adquieren por los jóvenes con desventajas a través de procesos de aprendizaje no-formales o informales.
2. Desarrollar estrategias / métodos / conceptos de cómo estas competencias se pueden utilizar sistemáticamente en la educación y formación vocacional (y en la preparación para la educación y formación vocacional).

Para llegar a estos objetivos, diez socios de seis países europeos han llevado a cabo los siguientes pasos:

- examinando estrategias existente e instrumentos de validación
- sobre esta base: diseñando y probando un instrumento que es apropiado para el grupo objetivo

Grupos y Sectores Objetivos

El grupo objetivo específico para este proyecto es el de los jóvenes con desventajas en una edad de transición entre la educación escolar y formación vocacional, i.e. adolescentes que han sido excluidos de calificaciones regulares y vocacionales, debido a la educación escolar poco apropiado, desventajas sociales o discriminación estructural y no han podido encontrar el apoyo para emparejar sus necesidades según sus condiciones y requisitos. En segundo lugar, el proyecto se destina hacia expertos que trabajan en institutos que ofrecen oportunidades relevantes, y creadores de políticas dentro del sector educacional, social y administración laboral en un nivel regional, nacional y Europeo, responsables del diseño de programas de apoyo. El tercer grupo objetivo esta formado por los departamentos de recursos humanos de empresas, cámaras e instituciones parecidas.

Sectores objetivos son instituciones que ofrecen programas de apoyo específicos para jóvenes con desventajas. En Alemania estos son: politécnicos, servicios sociales para la juventud, empresas; En Grecia, Gran Bretaña, Irlanda y Rumanía y España, instituciones equivalentes que ofrecen programas de calificaciones vocacionales para adolescentes con desventajas en educación post-escolar. Juntas, estas instituciones comparten el deseo de reacondicionar el apoyo para la desventaja social, para desarrollar y mejorar habilidades sociales y personales, enfrentarse a deficiencias de aprendizaje y ofrecer oportunidades para sustituir las calificaciones educacionales que se hayan perdido, ayudando a encontrar perspectivas profesionales y formación adecuada, mediación de habilidades básicas necesarias para el aprendizaje con éxito.

Trabajo precoz en el desarrollo de la herramienta de validación

La fase inicial del proyecto se componía de la publicación de una serie de métodos para validar habilidades adquiridas a través del aprendizaje informal y no-formal. La base utilizada se trata de un análisis de diferentes procedimientos e instrumentos de todos los países socios de Icovet. La meta era establecer una metodología que reunía por una parte con los requisitos y condiciones de las escuelas e instituciones, y por otra parte con las características de los jóvenes.

En énfasis principal se pone en habilidades claves representativas de la edad i.e. habilidades relevantes para la calificación vocacional Ganado durante el tiempo pasado con compañeros en empleos, con el uso de nuevas tecnologías, durante internados, viajando, haciendo deporte, trabajo voluntario etc. El paso inicial aquí es identificar potenciales habilidades y organizarlas, p. ej. establecer puntos de referencia para criterios de validación y viabilidad con un énfasis en la transparencia y calidad.

La herramienta de validación

Esencialmente, la herramienta es una serie de pautas. Se trata de formular preguntas, con el fin de conseguir una respuesta cualitativo de la persona joven.

El proyecto, inicialmente examinaba si un sistema de e-portafolio ya existente podría funcionar con los grupos objetivos. El aspecto “e” del desarrollo del portafolio se identificó como un resultado de respuesta negativa de los jóvenes y de los entrevistadores.

La metodología fundamental se ha basado en el contacto individual con los jóvenes, conversando con ellos a su nivel, preguntándoles preguntas claves, dejándoles expandir sobre sus experiencias reales, utilizando el talento del entrevistador para identificar competencias claves de la conversación, elaborando sobre estas competencias, pidiendo mas detalles en los ejemplos,

asegurándose que la persona joven se siente involucrado en el proceso de la entrevista, con el fin de inspirar confianza en la persona joven a través de la experiencia de ser entrevistado.

Confidencialidad y asuntos de propiedad

Ya que la herramienta se completa a través de varias sesiones entre la persona joven y el facilitados, se recoge información muy valiosa y detallada, demostrando y validando las competencias y habilidades de la persona joven en cuestión.

Esta información es propiedad de la persona joven. Es una cuestión de elección por parte del joven sobre lo que quiere hacer con la herramienta completada. Cuando se considere útil, se animará a la persona joven que lo utilice y lo trabaje dentro de la estructura del Europass, sin embargo, esta es su decisión.

Si animará al joven para que mantenga la herramienta como un documento vivo. Conforme vaya adquiriendo mas habilidades y competencias, será en su beneficio que vaya añadiendo a la herramienta.

Trabajos de apoyo a la herramienta

Para apoyar a las personas en sus tareas como facilitadores, el proyecto ha trabajado sobre un marco y una guía de mejores prácticas. La guía de mejores prácticas se percibe como una guía para colegios e instituciones, proporcionándoles una información muy valiosa para la herramienta para diferentes grupos objetivos.

Para apoyar eso, un modulo de formar-al-formador busca establecer una referencia sistemática para la dinámica cambiante de enseñanza / aprendizaje, comunicando al profesorado las nuevas perspectivas para los modelos mas sostenibles de mas transparencia de las calificaciones y habilidades. Este modulo esta diseñado específicamente para satisfacer las necesidades del profesorado. Hay una énfasis sobre cómo los profesores y formadores pueden apoyar las experiencias de aprendizaje informales y no-formales en el contexto institucional en su papel como asesores y mediadores.

En base de los resultados, profesores, instructores y trabajadores sociales pueden adaptar su enseñanza y formación para que sea mas apropiado a los jóvenes y sus habilidades particulares. Finalmente, posibles jefes pueden conseguir información adicional sobre las habilidades y destrezas de los candidatas que va mas allá de las notas tradicionales en los certificados escolares.

2 Visión de conjunto de la herramienta de validación: Preguntas y Respuestas

2.1 ¿Qué aspecto tiene la herramienta para asesorar las competencias? ¿Hay un listado de preguntas a seguir?

No, se basa en conversaciones con los jóvenes que un entrevistador lleva a cabo, siguiendo unas pautas específicas. La herramienta consiste en entrevistas relacionadas con siete áreas:

- tiempo libre,
- familia,
- colegio/formación,
- trabajos voluntarios,
- trabajos,
- salud,
- situaciones específicas de la vida.

La suposición es que los jóvenes adquieren habilidades en al menos uno de estos áreas y querrán hablar de ello.

2.2 ¿Como preparas la entrevista para que la herramienta tenga el mayor impacto?

Hay una serie de requisitos para la entrevista:

- La entrevista se lleva a cabo en privado, entrevistador y persona joven
- La persona joven debe sentirse comfortable
- Es deseable que la persona joven tenga una relación de confianza con el entrevistador
- La persona joven esta involucrado en el proyecto de forma voluntaria

2.3 ¿Y como sigue la conversación a partir de entonces?

El entrevistador presenta en primer lugar las siete áreas a la persona joven. La persona joven elige entonces el área que más le interesa. Preguntas iniciales para cada área, para que la iniciación de de la conversación sea más fácil, están desglosados en el resumen. Siempre son preguntas abiertas.

El entrevistador entonces debe continuar hacienda preguntas hasta llegar a tener una actividad claramente defendía. Entonces, la persona joven tiene que asesorar las habilidades que necesitaba y lo que aprendió de ello. Las actividades y habilidades están documentados y listados abajo. El documento es propiedad de la persona joven; el o ella solamente puede decidir para que se va a utilizar.

2.4 ¿Quienes son los entrevistadores?

La guía para entrevistas adopta un enfoque práctico. Está diseñado para trabajadores sociales de jóvenes, especialistas en servicios de bienestar social y también para profesores que quieren averiguar las fortalezas y habilidades de personas jóvenes para poder adaptar el apoyo que les proporcionan. El escenario ideal sería el uso de la herramienta durante la transición del colegio a la formación vocacional o al trabajo, por ejemplo, como parte de la orientación laboral dentro del colegio.

Los alumnos escolares pueden pensar primero a solas sobre lo que hacen en cada área, y esto se puede explorar en más profundidad durante la entrevista y comparando con características y habilidades específicas. La guía también se puede utilizar para la preparación y formación vocacional como una herramienta de diagnóstico para comentar y documentar el desarrollo. Si las agencias de empleo también persiguen las mismas metas, pueden también seguir los requisitos de la entrevista y utilizar la guía también.

2.5 ¿Se proporciona formación para los entrevistadores?

Un modulo de formar-al-formador estará disponible en la página Web. Explicará el enfoque pedagógico, los potenciales grupos objetivos, y la preparación general.

2.6 ¿Como ha reaccionado la gente joven en los primeros ensayos?

La respuesta ha sido muy positive. Las personas están contentos que finalmente alguien muestra interés en lo que hacen después del colegio. También disfrutan relatando las cosas que hacen con sus amigos y entre familia. Se sorprendían mucho que un adulto les preguntara cual es su asignatura favorita.

Para la gente joven entre los 17 y 21 años, la prioridad es la formación o un trabajo profesional. En este caso, lo que importa en la entrevista es averiguar como cada persona puede afrontar conflictos en el lugar de trabajo, la mejor forma de articular lo que quieren, y como afrontar los problemas. Los áreas que se comentan con mas frecuencia son la amistad y la familia. Todo el mundo tiene algo que decir al respecto. Los áreas de actividades de voluntariado y salud apenas se mencionaron en Alemania. Las pruebas en Irlanda presentaron resultados parecidos.

2.7 ¿Cuanto duran las entrevistas aproximadamente?

Las entrevistas tardan mas tiempo de lo que originalmente se pensaba. El entrevistador tiene que tener en mente el listado de actividades, para que pueda llevar la entrevista a la descripción detallada de actividades. Es mejor no comentar todas las áreas, sino centrarse en una o dos actividades.

El tiempo máximo para una sesión de entrevista es de una hora. Después de este tiempo, la persona pierde el interés. Siempre es posible volver a hacer una segunda o tercera sesión si la persona tiene interés en continuar.

2.8 ¿Entonces, los propios informes de los jóvenes son la fuente principal para la validación de competencias. No es posible que su auto-valoración sea equivocada, o que simplemente se inventen las cosas?

Por supuesto que sí. Somos conscientes de como puede variar la percepción de los demás hacia nosotros de nuestra propia percepción. Estamos acostumbrados a que nos asesoren los profesores, o examinadores externos con notas. Estas tradiciones se basan en la idea de que una valoración externa será mas objetiva. Hay estudios para demostrar que las notas que se ponen dentro del colegio pueden ser muy subjetivas.

En el proyecto ICOVET, queremos que nuestras preguntas animen a las personas jóvenes a mirar más de cerca sus propias habilidades y aprender a valorarlas de una forma mas realista. Entonces utilizamos ambos aspectos de la auto-evaluación y confirmación de otra persona que conocen, como por ejemplo, su entrenador en un club de fútbol, o su madre.

Si hay algún problema, no se trata realmente de sobre valorar sus propias habilidades, si no el reto mas grande es el poder deducir las habilidades adquiridas de lo que a veces es una descripción bastante detallada de actividades. El estar de acuerdo sobre lo que realmente quiere decir cuesta bastante tiempo. No es fácil encontrar los términos adecuados para algunas habilidades, porque las personas jóvenes, cada entrevistador, y por supuesto cada lector del perfil de competencias puede asociar algo diferente de los atributos.

2.9 ¿Pero eso quiere decir que al final no hay comparaciones entre los certificados de ICOVET?

Es así, el producto final del proceso de la entrevista no tiene intención de reemplazar los informes o testimonios del colegio. Esto puede significar que una persona puede no conseguir un trabajo porque el certificado de ICOVET de otro candidato sea mejor o peor. No es una medida de evaluación, sino mas bien un “procedimiento diagnostico orientado hacia recursos”. Además del diagnóstico, tiene un fin pedagógico, para dirigir la atención de la persona hacia sus propias fortalezas. Cuando una mujer joven es consciente de haber aprendido algo fuera del colegio, donde podía haber tenido dificultades, y el tipo de aprendizaje que ocurre de forma casual puede incluso ser divertido, hay muchas mas posibilidades de poderla motivar para hacer otras actividades en el futuro. Mirará mas de cerca el tipo de actividad y probablemente será mas consciente de su propio progreso.

2.10 Las competencias que se registran en la validación de ICOVET también se tienen que trasladar al EuroPASS. ¿Qué es el EuroPASS?

EuroPASS está diseñado para facilitar la solicitud de empleo dentro de Europa. Consiste en varios documentos, un currículum vitae, un pase de idiomas, una explicación de certificados y testimonios, etc. Cualquier persona puede utilizar los documentos y presentar su experiencia en su país o en el extranjero. El EuroPASS presenta un perfil comprensivo de las calificaciones y competencias de un individuo, y facilita las comparaciones dentro del contexto Europeo.

Cualquier persona puede bajar los ficheros de Internet y completarlo. Hay información detallada en varios idiomas: (<http://www.europass-info.de>, <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Introduction/navigate.action>).

Durante el proyecto, surgió la idea que las habilidades podrían vincularse a la clasificación de competencias en el Currículo Vital del EuroPASS. Al final de la consulta, los jóvenes participantes deben tener un documento del cual están orgullosos y pueden utilizar para posterior formación y educación vocacional.

Es una muy Buena oportunidad para utilizar una herramienta establecida que también se desarrolló en un contexto Europeo. El Currículo Vitae EuroPASS tiene un apartado específico para las competencias personales, que a su vez está dividido en competencias Sociales, organizacionales, técnicas, informáticas y artísticas. Dentro del proyecto, hemos mantenido esta clasificación de competencias y intentamos completar las habilidades que se identifican en ese marco.

El problema de transferencia surge aquí otra vez. Algunas sugerencias se han hecho para describir las competencias, pero no son adecuados para nuestro grupo objetivo. Sería útil si EuroPASS podría ofrecer un listado con las definiciones de las competencias que ofrece.

3 Técnicas pedagógicas específicas y asuntos éticos

3.1 Definir claramente de propósito y el valor añadido de la experiencia

En el caso de trabajar con muchos jóvenes con desventajas, el entrevistador tiene que hacer el esfuerzo para hacerles entender que esto puede ser una experiencia para él/ella. Esta misión se puede hacer especialmente difícil porque muchas personas jóvenes no están familiarizados con este tipo de experiencia. Pueden encontrar difícil de entender la manera en que esta entrevista les puede ayudar en términos prácticos.

Por eso es muy importante que el entrevistador entienda como las personas jóvenes pueden utilizar la experiencia. El entrevistador debe conocer la historia personal de las personas entrevistadas y su contexto (si el entrevistador no conoce estos detalles ya). Es importante que quede claro desde el principio de la entrevista cual es su propósito y subrayar el valor añadido de la experiencia, enmarcando este valor dentro del contexto de la historia personal de la persona entrevistada.

3.2 Entendiendo y respetando las diferencias culturales

El entrevistador que tiene intención de aplicar la herramienta debe conocer el contexto de vida de la persona joven con desventajas, por ejemplo los Roma en Rumanía, o los jóvenes viajeros en Irlanda o las mujeres Turcas en Alemania, el entrevistador debe ser muy consciente de la cultura, percepción social, hábitos e historia de los grupos étnicos. Hay algunos asuntos sensibles que pueden entorpecer la entrevista si no se tienen en cuenta. Algunos **factores culturales** específicos que se tienen que considerar son los siguientes:

- idioma
- estereotipos de género
- experiencia de discriminación social del grupo, pero también la historia personal de la discriminación
- valores específicos del grupo relacionados con la educación, el trabajo y la vida en general
- papel específico en la familia
- experiencia de pobreza

Información relacionada con estos factores se debe estudiar por parte de un potencial entrevistador antes de comenzar con la entrevista. Nos gustaría comentar un poco más el asunto del lenguaje.

3.3 Idioma

Si la persona joven habla y tiene una buena comprensión del idioma de la mayoría, entonces el lenguaje no será una preocupación para el uso de la herramienta de validación. Sin embargo, si vemos que el lenguaje podría ser un problema, tenemos **dos alternativas**:

- utilizar un **doble proceso de entrevista**, el entrevistador especializado y un facilitador que trabaja dentro de la comunidad, un amigo de la persona joven que habla el idioma, o un miembro de la familia de la persona:
- **encontrar y formar un grupo de personas nativas en el idioma en cuestión** (que tienen el prerrequisito necesario para ser un entrevistador) sobre la herramienta y dejarles hacer la entrevista.

Ambas alternativas tienen fortalezas y debilidades que se pueden comentar, pero la solución más favorable sería analizar los siguientes aspectos detenidamente antes de elegir alguna de las alternativas:

- recursos disponibles;
- el contexto de la comunidad;
- percepciones en la comunidad hacia el facilitador que vamos a involucrar;
- la relación entre la persona joven y el amigo o familiar que nos va a ayudar;
- el perfil de la persona al que se va a entrevistar.

3.4 Entendiendo el contexto y la historia de su experiencia escolar previa

La experiencia escolar previa de muchos jóvenes con desventajas puede ser bastante diferente a la de otras personas que hayan tenido una experiencia exitosa dentro del sistema de educación formal. Podía haber tenido una experiencia de discriminación, podían haber tenido competencia entre algunos valores y percepciones en relación a los que se promueven por su propia familia. Puede ser el caso que tienen la tentación de negar cualquier otro tipo de experiencia de aprendizaje, porque la noción de “aprender” tiene connotaciones negativas.

Por ese motivo, antes de aplicar la herramienta de ICOVET, sería una buena idea investigar junto a las personas entrevistadas, la historia de su experiencia escolar, intentando entender:

- ¿Cual es su actitud hacia el colegio y la educación?
- ¿Sintieron algún tipo de discriminación en el colegio?
- ¿Cómo trataron la sensación de fracaso en el colegio?
- ¿Cuales eran los principales motivos por el fracaso, en su opinión?

3.5 Creando un nivel optimo de confianza

Algunos elementos de la herramienta quieren explorar en el área privado de las personas entrevistadas. Sin embargo, se tiene que tener en cuenta que a lo mejor la persona no quiera comentar o abrir estos temas por el miedo de no dar *respuestas socialmente deseables*. Por ejemplo, la persona podía haber tenido experiencias laborables ilegales, y puede que no quieran compartir esta experiencia, aunque sea un buen ejemplo de diferentes tipos de competencias que hayan adquirido. Para evitar tales situaciones es crítico que el entrevistador crea una nivel optimo de confianza mutua. Esto se puede hacer en la primera etapa cuando nos presentemos como entrevistadores y cuando nos expliquemos el propósito de la herramienta, pero señales de confianza se deben de emitir continuamente a lo largo de la entrevista.

3.6 Buscando el nivel de expectativas para sus futuras experiencias de aprendizaje

Debido a las restricciones económicas, muchas familias en entornos de desventaja pueden tener unas expectativas muy cortas en cuanto a las posibilidades educacionales de sus hijos. Esto también se debe tener en cuenta por el entrevistador. Si fuera razonable durante la entrevista, se podrían introducir unos ejemplos positivos y concretos sobre los beneficios de las oportunidades de la formación continua. Esta perspectiva podría animar de alguna manera a la persona joven a reflexionar sobre futuras experiencias de aprendizaje.

3.7 Prestar atención a las estrategias de supervivencia e intenta entenderlas

En algunos casos, puedes esperar una respuesta muy positiva y participación muy activa por parte de la persona joven con desventajas. Deberíamos investigar si eso es autentico o si es una estrategia de supervivencia que se utiliza a veces para su imagen parezca apropiada. Muchas personas con desventajas aprenden de su experiencia de discriminación que puede ser bastante productivo el disimular. Esto es perfectamente comprensible. Podría ser el caso para todas las personas entrevistadas que han tenido la experiencia de disonancia cognitivo y afectivo en sus anteriores experiencias de aprendizaje en el colegio, la familia o la comunidad.

Para otras personas, la estrategia de supervivencia podría ser mas agresiva. Sería aconsejable abandonar la entrevista si se detecta señales de rechazo.

4 Sugerencias prácticas para los entrevistadores

En términos de sugerencias prácticas, podemos prestar atención a los aspectos siguientes que creemos que son importantes en el caso de jóvenes romaníes:

4.1 Preparar el contacto preliminar de la entrevista

Si se trabaja con comunidades que tienen diferentes condiciones de vida, enganchados a actividades tradicionales, o que experimenten un elevado nivel de segregación, es necesario que antes de comenzar la entrevista sea importante recoger información útil relacionada con el contexto de la vida real del entrevistado. Se puede tener una reunión anterior a la entrevista propiamente dicha, donde una pequeña charla puede preparar el terreno a la hora de aplicar la herramienta. Incluso una visita a la comunidad pudo ser extremadamente útil, porque de esta manera podemos encontrar información importante para entender mejor la historia de la vida del entrevistado.

En la reunión preliminar, cuestiones generales como: ¿Qué haces habitualmente durante el día?. ¿Cuándo y cómo empiezas la mañana? ¿Con quién pasas las tardes? ¿Cuál es tu papel en la familia? ¿Cómo ves tus condiciones de vida?.

Es necesario asegurar el acuerdo de los padres. Obviamente hay que hacerlo con tacto.

4.2 Elegir el mejor espacio para la entrevista

El joven que va a ser entrevistado seguramente será más sincero si la entrevista se realiza en su propio ambiente. Pero esto no significa necesariamente que tenga que ser en su familia o en su comunidad, incluso en algunos casos cuando el joven puede tener un elevado sentido de comunidad y de relaciones familiares fuertes. Dependerá del tipo de relación que el entrevistado tiene con su familia o la comunidad a la que pertenece. Intente averiguar cual es el mejor lugar que le proporcione confianza a él/ella.

4.3 Usar ejemplos relevantes

El uso de ejemplos para animar al entrevistado es un aspecto obvio y general en una entrevista. En el caso de jóvenes marginados, debemos buscar los ejemplos relevantes para su forma de vida y contexto. Esto significa que el entrevistador debería conocer con anterioridad algunos datos acerca del contexto y la experiencia de vida del joven.

4.4 Perfil del entrevistador

Para resumir, aparte de ser transparente con el propósito de la herramienta y de tener habilidad como entrevistador, son necesarias las siguientes cualidades:

- Buen conocimiento de la situación de vida del joven, especialmente cuando el joven es miembro de un grupo minoritario (características sociales de la desventaja, barreras de educación y de empleo);
- Buen conocimiento de la comunidad a la que el joven pertenece;
- Libre de cualquier tipo de prejuicio;
- Habilidades de investigación sobre la comunidad.

5 Adaptar el contenido de la herramienta

Es crítico para los usuarios de la herramienta entender que la herramienta es flexible y adaptable. Ésta es la característica dominante del diseño de la herramienta. Dependiendo del grupo objetivo, pueden ser necesarios algunos pequeños cambios. Estos cambios los decide el entrevistador.

Por ejemplo en el trabajo con jóvenes de la comunidad romaní, se pueden introducir algunos cambios en las secciones relacionadas con lo cívico, Implicación social y política, Casa y familia, Trabajo y experiencias profesionales. Los cambios se ven como

- Algunas preguntas deberían ser evitadas;
- Otras preguntas pueden cambiarse no en significado sino solo en términos para evitar malas interpretaciones y malos entendimientos
- Algunas preguntas adicionales podrían ser útiles en algunos casos para averiguar algunos aspectos de su estilo de vida que no pueden ser mencionados.

Vea a continuación comentarios y ejemplos específicos sobre la herramienta

6 Preparar el uso práctico de la herramienta de validación

6.1 Objetivos

Los jóvenes adquieren competencias no sólo en la escuela, formación profesional y otros sistemas de aprendizaje formal. Ellos también adquieren competencias cuando asumen

responsabilidades dentro de su familia, cuando se reúnen con sus amigos, cuando trabajan, cuando practican deporte o música, cuando realizan trabajo voluntario.

El propósito de esta herramienta de validación es hacer visibles las competencias que han sido adquiridas por los jóvenes en varias áreas de actividad fuera del aprendizaje formal. Hacer visibles estas competencias debería ser útil por una serie de razones:

- Hacer visible las competencias ayudará al joven a entender mejor qué habilidades tiene y cómo pueden aplicarse en futuros aprendizajes, en formación profesional, en un trabajo e incluso en su vida privada.
- Hacer visible las competencias ayudará a los educadores (profesores, formadores, trabajadores sociales) a unir mejor educación y formación a aquellas competencias que el joven ya ha adquirido.
- Hacer visible las competencias ayudará a los futuros patronos a aprender más sobre las habilidades de los aspirantes que no aparecen en los certificados que puedan presentar.

Esta herramienta de validación se diseña para alcanzar los siguientes objetivos:

- Al final de la entrevista, el entrevistador (facilitador) y el joven han aclarado como actividades y experiencias específicas del joven se refieren a competencias o habilidades. Actividades y competencias serán recogidas en un documento que será de propiedad del joven y que podrá utilizar.
- Además, el entrevistador y el joven cooperaran para traducir estas competencias en terminología de EuroPASS. Con el EuroPASS el joven tendrá un documento que ha sido específicamente diseñado para presentaciones efectivas de las competencias y experiencias propias a futuros empleadores e instituciones de educación y formación y ha encontrado una amplia aceptación en muchos países europeos.

6.2 ¿Cómo pueden hacerse visible las competencias en una entrevista?

El joven debe tener claro que la propuesta de entrevista es para aprender más sobre las competencias que ha adquirido en diferentes áreas de actividad. El joven, por supuesto, -durante la entrevista- querrá hablar sobre sus problemas particulares así como lo que le agrada, etc. Esto no puede ser ignorado por el entrevistador. Sin embargo, es su tarea centrarse en actividades relacionadas con la adquisición de competencias. ¡Después de todo, poder hablar de lo que puede hacer, debería ser gratificante para el joven!

Para apoyar la entrevista, se proponen algunas preguntas y ejemplos para cada área de actividad. Las preguntas y ejemplos quieren servir como introducción general a lo que el joven puede atribuir un significado específico. Deberían aparecer en la conversación actividades de gran importancia para el joven y elevada relevancia a la adquisición de competencias. Si se consideran las actividades de importancia, se debería recoger información concreta y específica.

Para saber más acerca de lo que una persona ha aprendido en una actividad, el facilitador necesitará información muy específica sobre lo que el joven ha hecho en una actividad.

Por poner un ejemplo: el pasatiempo de “coleccionar sellos” puede suponer, simplemente, ir a una tienda y comprar una serie de sellos y ponerlos en un cajón. Pero coleccionar sellos puede también implicar un amplio rango de operaciones: aprender sobre países, encontrar donde encontrar sellos gratis, intercambiar sellos con personas de otros países, etc.

Para dar este tipo de información concreta y específica será importante como un primer paso, dibujar conclusiones sobre competencias adquiridas.

6.3 ¿Cómo se pueden “validar” las competencias?

Es el propósito de la entrevista, evidenciar que las actividades descritas realmente se ha realizado y que las capacidades que se registran probablemente se han adquirido.

Generalmente no puede ser tarea del facilitador verificar la información más allá de la entrevista. Aunque, puede haber circunstancias donde la recogida adicional de evidencias podría ayudar a mejorar considerablemente la calidad de la información y esto sería de gran utilidad para el joven. Por ejemplo, si el joven describió un período de juventud trabajando de voluntario o un papel en un equipo de deporte, el facilitador y el joven pueden determinar cómo esta información puede ser validada por el club juvenil específico o por el equipo de deportes.

6.4 Procedimientos

Para hacer visible las competencias adquiridas en diferentes áreas de la vida del joven, el facilitador entrevistará al joven. Esta entrevista puede ser completada en una sola sesión. Para trasladar los resultados de la entrevista a la terminología del EuroPASS será necesaria otra sesión. Si el joven realiza una gran variedad de actividades o si su atención es limitada serán necesarias más de 2 sesiones.

Para ayudar en la estructura del proceso, se propone utilizar el siguiente procedimiento:

Paso Uno: el facilitador y el joven revisaran una lista de áreas de actividades para determinar qué áreas se cubrirán en las entrevistas (establecer prioridades!).

Paso Dos: el facilitador y el joven discutirán actividades y experiencias en las áreas seleccionadas, uno a uno. Para ello, el facilitador utilizará las preguntas y los ejemplos dados para cada área de actividades como un punto de partida o estímulo. Más allá de eso, el facilitador entrará en profundidad en aquellas habilidades y conocimientos que parezcan particularmente relevantes para la adquisición de competencias.

Paso Tres: el facilitador y el joven determinaran que actividades y competencias relacionadas serán registradas (se dan ejemplos para cada área de actividad). Las registrarán en el formulario.

Paso Cuatro: Se recogerá un resumen de estas actividades y competencias relacionadas en un documento electrónico. Este documento y su versión impresa serán de propiedad del joven.

Paso Cinco: Cuando se haya completado la recogida de información y se esté de acuerdo, facilitador y joven comentaran como se puede traducir esta lista a la terminología EuroPASS de habilidades y competencias

Las habilidades y competencias utilizadas en el EuroPASS son:

- **Habilidades y competencias sociales** (lo que se refiere a vivir y trabajar con otra gente en posiciones donde la comunicación es importante y situaciones donde el equipo de trabajo es esencial, por ejemplo cultura y deportes, en ambientes multiculturales, etc.)
- **Habilidades y competencias organizacionales** (lo que se refiere a la coordinación y administración de personas, proyectos y presupuestos; en el puesto de trabajo, en trabajo voluntario (por ejemplo cultura y deportes) y en casa, etc.)
- **Habilidades y competencias técnicas** (lo que se refiere a maestrías de tipos específicos de equipamiento, maquinaria, etc. diferente de los ordenadores, o habilidades y competencias técnicas en un campo especializado (fábricas, salud, bancos, etc.)
- **Habilidades y competencias informáticas** (procesador de texto y otras aplicaciones, búsqueda de bases de datos, programación, etc.)
- **Habilidades y competencias artísticas** (música, escritura, diseño, etc.)

- **Otras habilidades y competencias** (aficiones, deportes, puestos de responsabilidad en organizaciones de voluntariado)

Paso Seis: Por último, el facilitador y el joven llegarán a un acuerdo sobre como se realizará una copia individualizada del EuroPASS, qué ayuda se necesitará y cómo se suministrará esta ayuda.

6.5 Áreas de actividades

Se propone utilizar la siguiente lista de áreas de actividades para determinar, junto con el joven, qué áreas deberían cubrirse en la entrevista. Lo racional para elegir cualquiera de estas áreas es evidentemente porque son importantes para él y porque implica la adquisición de habilidades.

Mientras se discute la lista, el facilitador debería dar ejemplos de cómo es posible adquirir las competencias en esas áreas de actividades.

Ejemplo: En reuniones con amigos, tú eres el único que propone actividades, organiza actividades, contacta agencias para reservar habitaciones, etc. ¿Quizás tu tienes una buena habilidad para organizar cosas?.

Listado de áreas de actividades:

1. Intereses, Aficiones, Deportes, Socialización: Cosas que se hacen en el tiempo libre
2. Casa y Familia: Cosas que se hacen en la familia que has crecido o en tu propia familia o casa (si tienes una)
3. Escuela y Formación Profesional: Cosas que se hacen fuera de clase y de actividades de educación formal
4. Implicación Cívica, Social y Política: Cosas que se hacen en tu club social, club deportivo pero también por la comunidad, compromiso político, vecindario, etc.
5. Trabajos y Experiencias Profesionales: Cosas que se hacen en el trabajo que tienes y experiencias profesionales que has tenido en él
6. Bienestar y Salud: Cosas que te hacen sentir bien y saludable
7. Situaciones Específicas de la Vida: Situaciones difíciles de la vida por las que has pasado y lo que has tenido que hacer para

7 Validation tool

7.1 Intereses, aficiones, deportes, socializar: Cosas que haces en tu “tiempo libre”.

Preguntas iniciales pueden ser:

- ¿Cuales son tus intereses, aficiones, deportes que practicas?
- ¿Cuanto tiempo te dedicas a ello(s)?
- ¿Qué importancia tiene esto en tu vida?
- ¿Que otras cosas haces en tu tiempo libre?
- ¿Esto lo haces solo/a o con otra gente?

El facilitador quiere averiguar: ¿Qué exactamente hace la persona joven? Cuanto tiempo se dedica a esta actividad? ¿Qué habilidades necesita para realizar las cosas que hace? ¿A qué nivel de competencia participa en las actividades? ¿Qué tipo de responsabilidad conlleva sus tareas?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacer eso? ¿Qué has aprendido?	EuroPASS Habilidades
He sido bailarín en un grupo de breakdance durante seis meses. Somos 8 bailarines, 6 chicos y 2 chicas. Entrenamos durante tres horas una vez por semana y participo con regularidad. En casa practico las figuras y posturas sólo. He creado ideas para nuestra coreografía y he creado mi propia coreografía solista. El mes pasado actuamos en dos eventos locales y tuvieron un gran éxito..	He aprendido a controlar mi cuerpo. Puedo contribuir a darle forma a nuestro espectáculo. He aprendido a ser una persona atenta y de confianza dentro del grupo. Después de dos actuaciones en directo ante el público, manejo mucho mejor mi nerviosismo en situaciones similares.	<input checked="" type="checkbox"/> Sociales <input type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input checked="" type="checkbox"/> Artísticas <input type="checkbox"/> Otras

7.2 Hogar y Familia: Cosas que haces dentro de la familia donde te has criado o dentro de tu propia familia y hogar (si tienes).

Preguntas iniciales pueden ser:

- ¿Dónde vives?
- ¿Con quién vives?
- ¿Qué cosas tienes que hacer en la casa? (responsabilidades).
- ¿Qué actividades haces con tu familia?
- Si eso supone cuidar de tus propios hijos o hermanos pequeños, ¿Cuanto tiempo dedicas a su cuidado?
- ¿Como organizas tu dinero?

El facilitador querrá averiguar: ¿Qué miembros hay en la familia/hogar y cuales son sus papeles? ¿Qué tipo de responsabilidades tiene la persona joven para tareas y para otras personas? ¿Qué hace exactamente? (cocinar, arreglar cosas, otros labores del hogar). ¿A qué nivel de intensidad y competencia se involucra en estas actividades?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Que habilidades necesitas para hacer eso? Que has aprendido?	EuroPASS Habilidades
Mi madre se encarga de todo, pero hay algunas cosas que yo hago porque me gusta hacerlas. Me gusta cocinar. Me gustan los libros de cocina. Me gusta probar cosas nuevas. Voy a comprar los ingredientes. Me ocupo de toda la comida. A veces improviso, ej. si no encuentro uno de los ingredientes o cambia el número de personas. A veces me ayudan mis amigos o mis hermanos, entonces yo soy el encargado y organizo el trabajo.	Cuando me gusta hacer las cosas, lo puedo hacer todo. Hago la planificación. Puedo organizar el proceso (organizar el tiempo es importante!). Sé como adaptar mis planes a la situación. Puedo organizar el trabajo para un equipo.	<input type="checkbox"/> Sociales <input checked="" type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input type="checkbox"/> Artísticas <input checked="" type="checkbox"/> Otras

7.3 Educacional y Formación Vocacional: Cosas que haces fuera del aula y actividades de formación formales.

Preguntas iniciales pueden ser:

- Aparte de trabajo de clase, ¿hacías algo más en el colegio? Ej. Eras socio de algún equipo/club/sociedad – (Deportes/ Arte dramático/ Arte)
- ¿Qué curso facultativo elegiste?
- ¿Cuál era tu tarea exactamente?
- ¿Qué hacías exactamente?

El facilitador querrá saber: ¿En qué actividades participa la persona joven? (deportes, música, periódico escolar, creación de una página web escolar, apoyar a otros alumnos, trabajos de voluntariado, ayudar a organizar excursiones y festivales). ¿Cuánto tiempo dedica a estas o a una de estas actividades? ¿Qué habilidades necesita para hacer estas cosas? ¿A qué nivel de competencia participa en las actividades? ¿Qué tipo de responsabilidad tiene para tareas y para personas? ¿Qué aprendió? ¿Qué habilidades necesita para hacerlo?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacer eso? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Habilidades
Por segunda vez, yo y seis personas más organizaron la fiesta anual del colegio. Yo soy el responsable de la música. La semana antes de la fiesta entregamos cuestionarios a todas las clases para saber qué tipo de música querían escuchar. Junto con un primo mío proporcionamos el equipo de música y seleccionamos los discos (mi primo es disc jockey). Un amigo y yo pinchamos.	Sé mucho sobre los diferentes estilos musicales y tengo una buena colección de música. Sé como satisfacer a los diferentes gustos musicales. He aprendido a organizar un gran evento (utilizando check lists, trabajando en equipo, coordinando los diferentes pasos de preparación). La gente puede contar conmigo, cuando empieza la fiesta, todo estará bien preparado.	<input checked="" type="checkbox"/> Sociales <input checked="" type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input checked="" type="checkbox"/> Artísticas <input type="checkbox"/> Otras

7.4 Compromisos Cívicos, Sociales y Políticos: Cosas que haces en tu club de juventud, club de deportes, y también para la comunidad, compromiso político, vecinos, etc.

Las preguntas iniciales pueden ser:

- ¿Haces trabajo de voluntariado: en un club de juventud, en un club de deportes, en una asociación de vecinos, con asociaciones medio-ambientales, con asociaciones de protección de animales?
- ¿Estas involucrado en algún tipo de actividad política? ¿Has asistido a alguna manifestación?
- ¿Que hiciste exactamente?

El facilitador querrá averiguar: ¿Hace la persona joven trabajos de voluntariado? ¿Qué hace la persona joven exactamente? ¿Cuánto tiempo dedica a esta actividad? ¿Qué habilidades necesita para hacer estas cosas? ¿A qué nivel de competencia participa en las actividades? ¿Qué tipo de responsabilidad tiene en las tareas y para las personas? ¿Qué habilidades necesita para hacer eso? ¿Qué aprendió?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacer eso? ¿Qué has aprendido?	EuroPASS Habilidades
<p>Hace un año aproximadamente, empecé a ayudar en un refugio de animales un día entre semana y los fines de semana. Doy de comer a los animales, hablo con los loros y llevo a los perros a pasear. Yo estoy allí cuando viene la veterinaria y contesto sus preguntas y le ayudo a calmar a los animales. También ayudo a buscar un hogar nuevo para algunos animales y reparto folletos. Promociono la protección de los animales en el colegio y entre mis amigos. Mi sueño es ser un guardián.</p>	<p>Sé cuidar de los animales. He aprendido mucho sobre el comportamiento y necesidades de los animales y reconozco cuando están enfermos. La veterinaria dice que soy su mejor ayudante. El personal del refugio reconoce que pueden contar conmigo y que pueden depender de mi para las tareas que me asignan.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Sociales <input checked="" type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input type="checkbox"/> Artísticas <input checked="" type="checkbox"/> Otras</p>

7.5 Empleos y trabajo en prácticas: Cosas que haces en empleos que tienes o experiencia laboral que hayas tenido.

Preguntas iniciales pueden ser:

- ¿Tienes un empleo?
- ¿Es remunerado? ¿Cuánto cobras?
- ¿Has intentado conseguir este tipo de trabajo? ¿Como lo hiciste?
- ¿Trabajaste solo/a o con otros compañeros en equipo?
- ¿Has tenido algún trabajo en prácticas?
- ¿Qué es lo que te gusta de este área de trabajo / profesión? Por qué?
- ¿Has pensado qué tipo de trabajo de gustaría hacer ahora?
- ¿Cual ha sido tu experiencia laboral hasta ahora?

El facilitador querrá averiguar:

¿Qué hace exactamente la persona joven? ¿Qué tipo de experiencia laboral ha tenido? ¿En que circunstancias (internado, trabajo remunerado, trabajo de verano)? ¿Cuánto tiempo se dedica a este trabajo, etc.? ¿Qué habilidades necesita para hacer las cosas que hace? ¿Qué tipo de responsabilidad tiene para diferentes tareas y personas? ¿Qué aprendió? ¿Qué se esperaba de el/ella? ¿Qué habilidades necesita para hacerlo?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitabas? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Habilidades
Entrego los periódicos y folletos todos los sábados, haga el tiempo que haga, para ganar algo de dinero para poder salir a discotecas o a bailar con mis amigos. Me cuesta tres horas. A veces, cuando hace mal tiempo, me ayuda un amigo, entonces acabo antes y repartimos el dinero. Me conviene que no tenga que ser muy puntual; me puedo permitir empezar tarde de vez en cuando.	Soy de fiar. La gente puede depender de mí para entregar todos los periódicos en el tiempo acordado. También me comunico bien. Si la puerta esta cerrada, llamo al timbre para poder entregar el mayor número de periódicos posibles.	<input checked="" type="checkbox"/> Sociales <input checked="" type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input type="checkbox"/> Artísticas <input type="checkbox"/> Otras

7.6 Bienestar y salud: Cosas que haces para tener un buen aspecto, sentirte bien y saludable.

Preguntas iniciales pueden ser:

- ¿Como cuidas tu aspecto?
- ¿Qué sueles comer?
- ¿Cocinas tu propia comida?
- ¿Te compras tu mismo tus cosas?
- ¿Llevas ropa diferente para hacer cosas diferentes?

El facilitador querrá averiguar:

El significado de una dieta equilibrada y temas de salud para la persona joven. ¿Qué importancia tiene su aspecto físico, la ropa, el peinado y la forma del cuerpo y modificación del cuerpo? ¿Hasta qué punto es la salud un aspecto a destacar de su personalidad?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacerlo? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Habilidades
Hago pesas a diario para estar más fuerte y para tener mejor aspecto. Un amigo mío que va a un gimnasio me pasó la tabla de ejercicios.	Yo estoy bien enfocado. Quiero llegar a mi meta de tener un cuerpo en buena forma. Estoy progresando bien y por eso estoy motivado. Nada y nadie me impide hacer mi tabla de ejercicios.	<input checked="" type="checkbox"/> Sociales <input type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input type="checkbox"/> Artísticas <input type="checkbox"/> Otras

7.7 Situaciones Específicas de la Vida: Situaciones difíciles que has pasado en la vida y como has manejado la situación.

Preguntas iniciales pueden ser:

- Has tenido, o ha tenido alguien cercano a ti, que afrontar alguna de las siguientes situaciones:
 - Separación familiar
 - Fallecimiento
 - Estar sin techo
 - Enfermedad
 - Embarazo
 - Prisión
 - Estar bajo la tutela del Estado
 - Asuntos de salud
 - Mal uso de sustancias (drogas, alcohol)
- ¿Cómo te afectaba a ti?
- ¿Algunos de estos asuntos te sigue afectando en tu vida?
- Si es así, ¿cómo soportas la situación?
- ¿Qué experiencia has ganado?
- ¿Qué conclusiones sacas de tus experiencias?

El facilitador querrá averiguar:

¿Qué situación específica ha tenido la persona joven? ¿Qué hizo exactamente la persona joven en estas situaciones? ¿Qué tipo de responsabilidad tiene por las tareas y personas? ¿Qué aprendió? ¿Qué experiencias obtuvo? ¿Qué habilidades necesita para hacer lo que hace o hizo en estas situaciones específicas?

Ejemplo:

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacerlo? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Habilidades
Mi madre estuvo enferma durante unos meses. Yo conseguía los medicamentos, llamaba al médico, hacia la compra, preparaba las comidas y cuidaba de mis tres hermanos pequeños.	Aprendí a olvidarme en gran parte de mis aficiones. Necesitaba tener mucha paciencia y tenía que tener en cuenta primero las necesidades de mi madre y de mis hermanos. Tuve que soportar situaciones repugnantes. Soy discreta porque prometí no hablar de ciertas circunstancias dentro de mi familia. Sé que las crisis deberían superarse. Soy optimista que las cosas saldrán bien con el tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/> Sociales <input checked="" type="checkbox"/> Organizativas <input type="checkbox"/> Técnicas <input type="checkbox"/> Informáticas <input type="checkbox"/> Artísticas <input type="checkbox"/> Otras

7.8 Mis habilidades (nombre, apellido)

Resumen de todas las actividades y áreas de competencia para transferir al EuroPASS

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacer eso? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Skills/Abilities
He sido bailarín en un grupo de break-dance durante seis meses. Somos 8 bailarines, 6 chicos y 2 chicas. Entrenamos durante tres horas una vez por semana y participo con regularidad. En casa practico las figuras y posturas sólo. He creado ideas para nuestra coreografía y he creado mi propia coreografía solista. El mes pasado actuamos en dos eventos locales y tuvieron un gran éxito.	He aprendido a controlar mi cuerpo. Puedo contribuir a darle forma a nuestro espectáculo. He aprendido a ser una persona atenta y de confianza dentro del grupo. Después dos actuaciones en directo ante el público, manejo mucho mejor mi nerviosismo en situaciones similares.	<input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales Soy de fiar, considerado y disciplinado. Pude demostrar estas habilidades a un grupo de break-dance. <input checked="" type="checkbox"/> Habilidades artísticas Como bailarín dentro de un grupo de break-dance, puedo bailar figuras y posturas. Creo mis propios solos y los combino con la coreografía.
Mi madre se encarga de todo, pero hay algunas cosas que yo hago porque me gusta hacerlas. Me gusta cocinar. Me gustan los libros de cocina. Me gusta probar cosas nuevas. Voy a comprar los ingredientes. Me ocupo de toda la comida. A veces improviso, Ej. Si no encuentro uno de los ingredientes o cambia el número de personas. A veces me ayudan mis amigos o mis hermanos, entonces yo soy el encargado y organizo el trabajo.	Cuando me gusta hacer las cosas, lo puedo hacer todo. Hago la planificación. Puedo organizar el proceso (organizar el tiempo es importante!). Sé como adaptar mis planes a la situación. Puedo organizar el trabajo para un equipo.	<input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales Trabajo de forma independiente y de forma organizada. Consigo llevar a cabo mis proyectos desde la planificación hasta su final. <input checked="" type="checkbox"/> Habilidades organizativas Tengo más éxito cuando cocino. Busco recetas nuevas, compro los ingredientes de forma independiente y preparo – junto con los demás – las comidas. Aprendí a proceder de forma planificada, a calcular precios bajos y también a organizar las tareas de los demás. <input checked="" type="checkbox"/> Otras habilidades Mi afición es cocinar. Me autoenseñé muchas habilidades dentro de la cocina, a través de programas de televisión o de libros.

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacer eso? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Skills/Abilities
<p>Por segunda vez, yo y seis personas más organizamos la fiesta anual del colegio. Yo soy el responsable de la música. La semana antes de la fiesta entregamos cuestionarios a todas las clases para saber qué tipo de música querían escuchar. Junto con un primo mío proporcionamos el equipo de música y seleccionamos los discos (mi primo es disc jockey). Un amigo y yo pinchamos.</p>	<p>Sé mucho sobre los diferentes estilos musicales y tengo una buena colección de música. Sé como satisfacer a los diferentes gustos musicales. He aprendido a organizar un gran evento (utilizando check lists, trabajando en equipo, coordinando los diferentes pasos de preparación). La gente puede contar conmigo, cuando empieza la fiesta, todo estará bien preparado.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales</p> <p>Puedo trabajar muy bien de forma independiente y también en equipo. Pude mostrar estas habilidades en la preparación de las fiestas en el colegio. Por ejemplo, yo era el responsable de la música (selección de música, equipos de música, y disc jockey).</p>
<p>Hace un año aproximadamente, empecé a ayudar en un refugio de animales un día entre semana y los fines de semana. Doy de comer a los animales, hablo con los loros y llevo a los perros a pasear. Yo estoy allí cuando viene la veterinaria y contesto sus preguntas y le ayudo a calmar a los animales. También ayudo a buscar un hogar nuevo para algunos animales y reparto folletos. Promociono la protección de los animales en el colegio y entre mis amigos. Mi sueño es ser un guardián.</p>	<p>Sé cuidar de los animales. He aprendido mucho sobre el comportamiento y necesidades de los animales y reconozco cuando están enfermos. La veterinaria dice que soy su mejor ayudante. El personal del refugio reconoce que puede contar conmigo y que puede depender de mí para las tareas que me asignan.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales</p> <p>Soy de fiar y soy responsable. Soy un buen observador y puedo tratar bien las necesidades de los demás. Pude mostrar estas habilidades durante mi trabajo voluntario en un refugio de animales.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Otras habilidades</p> <p>Me encantan los animales. Durante más de un año he estado trabajando en el refugio. Cuido de los animales y les doy de comer, y intento buscar un hogar para algunos de ellos.</p>
<p>Entrego los periódicos y folletos todos los sábados, haga el tiempo que haga, para ganar algo de dinero para poder salir a discotecas o a bailar con mis amigos. Me cuesta tres horas. A veces, cuando hace mal tiempo, me ayuda un amigo, entonces acabo antes y repartimos el dinero. Me conviene que no tenga que ser muy puntual; me puedo permitir empezar tarde de vez en cuando.</p>	<p>Soy de fiar. La gente puede depender de mí para entregar todos los periódicos en el tiempo acordado. También me comunico bien. Si la puerta está cerrada, llamo al timbre para poder entregar el mayor número de periódicos posibles.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales</p> <p>Soy honesto con otras personas, soy comunicativo y trabajo de manera formal. Pude demostrarlo durante mi trabajo, entregando periódicos.</p>

Actividad ¿Qué haces?	Áreas de Competencia ¿Qué habilidades necesitas para hacer eso? ¿Qué aprendiste?	EuroPASS Skills/Abilities
<p>Hago pesas a diario para estar más fuerte y para tener mejor aspecto. Un amigo mío que va a un gimnasio me pasó la tabla de ejercicios.</p>	<p>Yo estoy bien enfocado. Quiero llegar a mi meta de tener un cuerpo en buena forma. Estoy progresando bien y por eso estoy motivado. Nada y nadie me impide hacer mi tabla de ejercicios.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales</p> <p>Me considero persistente y disciplinado, porque como deportista entreno a diario.</p>
<p>Mi madre estuvo enferma durante unos meses. Yo conseguía los medicamentos, llamaba al médico, hacia la compra, preparaba las comidas y cuidaba de mis tres hermanos pequeños.</p>	<p>Aprendí a olvidarme en gran parte de mis aficiones. Necesitaba tener mucha paciencia y tenía que tener en cuenta primero las necesidades de mi madre y de mis hermanos. Tuve que soportar situaciones repugnantes. Soy discreta porque prometí no hablar de ciertas circunstancias dentro de mi familia. Sé que las crisis deberían superarse. Soy optimista que las cosas saldrán bien con el tiempo.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Habilidades sociales</p> <p>Soy sensible hacia los demás y respondo bien hacia las necesidades de las personas. Adquirí esta habilidad cuando cuidaba de mi madre durante su larga enfermedad.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Habilidades organizativas</p> <p>Puedo coordinar bien varias tareas; Soy una persona responsable y cumplo con mis tareas a tiempo. Durante la larga enfermedad de mi madre me ocupé de la casa y cuidaba de mis hermanos pequeños.</p>