



Co-funded by
the European Union

DISCLAIMER

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project Number 2021-1-IT02-KA220-SCH-000030518

Capítulo 1: Aprendizaje profesional en el colegio – Preparando a los estudiantes para el siglo XXI

El primer capítulo explora los retos e importancia de formar a los estudiantes para los trabajos del siglo XXI. Se destaca la rapidez con la que el panorama está cambiando, donde los estudiantes construirán sus trayectorias profesionales en medio de la incertidumbre y los avances tecnológicos. Casi dos tercios de los estudiantes que están empezando la educación primaria, probablemente acaben trabajando en puestos que aún no existen. El mercado laboral está evolucionando, debido a la digitalización y a un cambio hacia economías más sostenibles. Como resultado, los jóvenes se enfrentarán a carreras complejas y cambiantes con numerosas opciones y oportunidades variadas.

El desarrollo profesional ya no es un recorrido lineal, sino un proceso en construcción. Las personas deben coordinar sus vidas, trabajos y elecciones de aprendizaje a lo largo de toda su vida. La gestión de carreras profesionales, descrita como la capacidad de influenciar en el desarrollo de la carrera profesional de alguien, es un gran reto para las nuevas generaciones.

Los colegios, las familias y la sociedad comparten la misma misión de dotar a los estudiantes con las habilidades necesarias para poder manejar situaciones complejas y poder tomar decisiones sostenibles con respecto a sus carreras profesionales. Los estudios han mostrado que la forma en la que los estudiantes piensan sobre su futuro, tiene un gran impacto en sus futuras vidas adultas, incluyendo la educación, el estatus económico y las consecuencias sociales.

Este capítulo busca enfatizar la importancia de entender cuándo los niños comienzan a formar sus aspiraciones profesionales y sus creencias, siendo fundamentales las experiencias durante la infancia para identificar esta formación. El desarrollo profesional comienza a una temprana edad y continúa a lo largo de toda la vida. Incluso cuando tienen 5 años, los niños pueden expresar sus trabajos soñados; o aquellos que están en preescolar, donde comienzan a surgir las preferencias entre trabajos y donde ya consiguen comprender el concepto de desarrollo profesional.

El proceso del aprendizaje profesional es continuo, comenzando desde el nacimiento. Los niños exploran el mundo, viven el trabajo y la educación y los reflejan en diversos aspectos de sus vidas. Comienzan a construir sus posibilidades presentes y futuras y reflexionan sobre su sentido de identidad, sobre sus competencias y sobre su conocimiento. La familia, los estereotipos culturales y los medios influyen en las aspiraciones profesionales de cada uno de ellos.

El presente capítulo también destaca la cuestión de los estereotipos en las decisiones profesionales, haciendo hincapié en que los niños que ya perciben ciertos trabajos asignándolos al género, lo que repercute en la igualdad de género.

Al contrario de lo que comúnmente se piensa, los estudios muestran que las aspiraciones profesionales de los niños son más persistentes de lo que se pensaba. Las suposiciones sesgadas y las aspiraciones limitadas pueden tener un impacto significativo en el

esfuerzo académico, en las decisiones de asignaturas y en la búsqueda de futuros empleos.

Las intervenciones tempranas son esenciales, y un aprendizaje a tiempo relacionado con las carreras profesionales pueden influir en el desarrollo y en la percepción del niño hacia las diferentes carreras y asignaturas. Este aprendizaje busca desarrollar conocimiento sobre trabajo y habilidades para trabajar y para la vida. Las actividades pueden hacer que se cambie de actitud hacia el valor de la educación, mejorando el entendimiento acerca de trabajos y carreras profesionales, y otorgando oportunidades para aprender y practicar las competencias que el mercado laboral actual demanda.

Mientras que muchas escuelas llevan a cabo actividades relacionadas con el aprendizaje de carreras profesionales a una temprana edad, estas suelen carecer de un plan estructurado. Este capítulo destacará la importancia de proporcionar apoyo, materiales y formación para que estas actividades generen impacto. El proyecto PRIME trabaja para abordar estas cuestiones otorgando las herramientas y la formación necesarias para un aprendizaje temprano relacionado con las carreras profesionales.

Tabla 1. Actividades de clase relacionadas con el aprendizaje de carreras profesionales.

Actividades relacionadas con el aprendizaje temprano relacionado con carreras profesionales

Jornada de actividades

Visitas al lugar de trabajo

Perspectivas de la carrera profesional

Días de empresas

Actividades relacionadas con el currículum

Actividades de un campo concreto e.j. idiomas

Actividades de aritmética y de alfabetización relacionadas con las carreras profesionales.

Sesiones rápidas de redes

Visitas de empresa (presencial o en línea)

Entrevistas con profesionales que estén invitados al colegio

Días dedicados al conocimiento laboral

Actividades de temas específicos relacionados con el mundo laboral y las profesiones

Actividades para el desarrollo de habilidades de ciudadanos activos (comprensión y uso de la lengua materna y de competencias matemáticas)

Actividades dedicadas a futuras aspiraciones

Jardín botánico

Reuniones con profesionales del mundo laboral

Viaje didáctico

Juego de "role play"

Clases sobre oportunidades en el área locales

Vías de colaboración con entidades externas al colegio

Visitas de padres al colegio para hablar de su profesión

Lecturas y actividades de taller sobre el mundo del mercado laboral y sus oportunidades

Explorar las diferentes rutas que los adultos siguen para conseguir sus empleos, su título, sus propios negocios, etc.



Capítulo 2: Marco metodológico sobre la educación profesional en la escuela: el marco de habilidades de gestión profesional.

¿Qué quieres ser cuando seas mayor? Tarde o temprano, todo el mundo se enfrenta a este dilema. Las respuestas a esta pregunta, como se presenta en detalle en el Capítulo 1, dependen de lo que los estudiantes experimenten y presencien en su vida cotidiana desde los primeros años de su educación. De hecho, el desarrollo profesional es un proceso continuo fuertemente interconectado con las experiencias de la vida y el entorno donde crece el niño. ¿Cómo apoyar mejor el desarrollo profesional promoviendo las aspiraciones de los niños? Aquí interviene la educación profesional que apunta estratégicamente a equipar a los niños y niñas con las herramientas que le permiten manejar la complejidad y construir su futuro.

Como actividad educativa, la educación profesional habla el lenguaje de la pedagogía: las actividades de educación profesional consisten en realizar actividades educativas planificadas teniendo en cuenta objetivos educativos y metodologías didácticas.

En este sentido, la principal referencia al pensar en resultados educativos se refiere al marco metodológico de Career Management Skills.

Career Management Skills (CMS) es el término utilizado para describir las habilidades, atributos, actitudes y conocimientos que las personas necesitan para gestionar su carrera. Son "competencias que ayudan a las personas a identificar sus habilidades existentes,

desarrollar objetivos de aprendizaje profesional y tomar medidas para mejorar sus carreras". (ELGPN).

Para apoyar la implementación de CMS se han desarrollado una serie de marcos en diferentes países (Hooley et al., 2013). A pesar de las diferencias entre países y marcos, el aspecto innovador del uso de un marco CMS es que hay un importante cambio de paradigma: este enfoque se aleja de una visión limitada de la orientación profesional como actividades centradas en la toma de decisiones en un momento circunscrito de transición, a favor de un paradigma de aprendizaje y desarrollo (Jarvis, 2003) que representa la base del proyecto PRIME.

El proyecto PRIME se refiere a un marco de habilidades de gestión profesional propuesto dentro de un proyecto europeo de reforma política que trabaja para desarrollar y validar un marco que podría ser útil en diferentes países y con diferentes grupos objetivo. El marco agrupa las habilidades de gestión profesional en seis áreas de aprendizaje profesional. Entre las 6 áreas, el proyecto PRIME se centra específicamente en dos áreas que se describirán a continuación.

Foco n. 1. Ayudar al alumnado a explorar nuevos horizontes

Los estudiantes construyen sus ideas sobre sus trayectorias educativas y sus representaciones reales sobre carreras recopilando información de una variedad de fuentes: por ejemplo, historias y experiencias de familiares y amigos, expertos que conocen durante jornadas de puertas abiertas o ferias de empleo, profesores, los medios de comunicación y las redes sociales... y, a veces, los mensajes que reciben de tantas fuentes van en contra de lo que les enseñan en la escuela. Por esas razones, es crucial apoyar a los estudiantes en la exploración de estas oportunidades, y ayudarlos a encontrar información con la que se puedan identificar que se sabe que desempeña un papel crucial en la configuración de las aspiraciones y en el proceso de toma de decisiones posterior.

Esta macro área de CMS está denominada "exploración de nuevos horizontes" y trata de explorar oportunidades profesionales y comprender la complejidad del escenario socioeconómico, incluida la reflexión sobre el impacto ético y sostenible de las elecciones profesionales.

Las habilidades que se establecen como resultados del aprendizaje son:

Comprender las carreras y el mercado laboral. Dar a los estudiantes la oportunidad de explorar conocimientos sobre diferentes oportunidades profesionales en el mercado laboral, significa permitirles explorar diferentes áreas de perfiles profesionales e ir más allá de los estereotipos. Promover esta habilidad también significa hacer que los estudiantes sean capaces de reflexionar sobre carreras futuras y comprender cómo el mercado laboral y las carreras cambian con el tiempo. Comprender las carreras también significa permitir

que los estudiantes sean receptivos a cómo pueden describir carreras, también de maneras poco comunes.

Comprender la complejidad. Esto significa ser consciente de los factores multivariados que pueden influir en las carreras profesionales de las personas. Ser consciente de que el mundo laboral está cambiando, y que el futuro no está ya escrito. Son elementos fundamentales de este objetivo de aprendizaje. Se traducen en actividades destinadas a ayudar a los estudiantes a explorar cómo están cambiando las carreras profesionales y cómo pueden dar forma a la dirección futura del mundo con su carrera profesional.

Pensamiento ético y sostenible. Este último ámbito se refiere a la importancia de hacer comprender a los estudiantes que las elecciones personales tienen un impacto dentro de la comunidad y el medio ambiente. Este ámbito tiene que ver con la idea de que cualquier profesional es un agente de cambio que, a través de su trabajo, está contribuyendo a moldear el mundo. En este sentido, es particularmente importante arrojar luz sobre cómo las carreras profesionales pueden contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible.

Foco n. 2. Seguimiento y reflexión sobre las experiencias

El otro gran ámbito de competencias que ha guiado el proyecto PRIME se refiere al área denominada "Seguimiento y reflexión sobre la propia experiencia". Dado que el futuro del trabajo cambia constantemente, es necesario que los estudiantes sean capaces de activarse para monitorear y reflexionar sobre las experiencias pasadas con el fin de diseñar su futuro. Aprender a atribuir significado a las experiencias pasadas, tanto positivas como negativas, es importante para planificar, diseñar y rediseñar las metas de vida, estudio y trabajo. Esta área se centra en la participación activa del individuo en el seguimiento y la reflexión sobre la trayectoria profesional, los resultados del aprendizaje y los logros. Mientras que para los estudiantes mayores esto abarca una variedad de subáreas, con los niños de primaria esto abre la posibilidad de ayudarlos a reflexionar sobre sus logros de aprendizaje y ayudarlos a vincular estos logros con perspectivas futuras. En particular, esta área se relaciona con la capacidad de analizar las habilidades necesarias para desempeñar un determinado rol o realizar una determinada tarea en la escuela. Esta conciencia se amplía con otras reflexiones en las que se ayuda a los estudiantes a vincular las mismas habilidades que desempeñan con sus carreras profesionales y futuros posibles. Las actividades creadas con este objetivo funcionan poderosamente para ayudarlos a sentirse empoderados para acceder a futuros posibles. Además, estas actividades diseñan un espacio protegido para impulsar la autoeficacia y la autoconciencia al tiempo que construyen puentes entre las escuelas y el mundo exterior.

Cuando se trabaja para hacer visible el aprendizaje, resulta útil hacer referencia a marcos de competencias explícitos. En el proyecto y los productos PRIME, a menudo nos referimos a las competencias clave para el aprendizaje permanente. Con la Recomendación del 22 de mayo de 2018, el Consejo Europeo pudo resumir en un solo documento la vasta literatura producida en el campo de las "competencias clave para el

aprendizaje permanente", elaborando un marco de referencia que describe ocho competencias clave, todas de igual valor. importancia para el desarrollo personal de los ciudadanos. Entre ellas, se identifican las siguientes competencias transversales, que se traducen en una serie de elementos competenciales específicos.

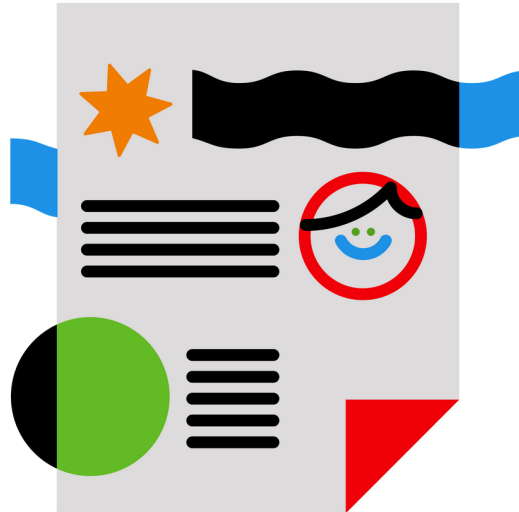
Los recursos y herramientas desarrollados por el proyecto PRIME ayudan a los estudiantes a tomar conciencia de estas habilidades y a vincular sus habilidades con el mundo laboral mientras construyen puentes entre las escuelas y los contextos externos. La siguiente sección ofrece una descripción de las cuatro áreas:

La competencia personal, social y de aprender a aprender que consiste en la capacidad de reflexionar sobre uno mismo, gestionar el tiempo y la información de forma eficaz, trabajar con los demás de forma constructiva, permanecer resiliente y gestionar el propio aprendizaje y la carrera. Incluye la capacidad de afrontar la incertidumbre y la complejidad, aprender a aprender, fomentar el bienestar físico y emocional, mantener la salud física y mental y ser capaz de llevar una vida consciente de la salud y orientada al futuro, para empatizar y gestionar conflictos en un contexto solidario e inclusivo.

La competencia ciudadana se refiere a la capacidad de actuar como ciudadanos responsables y participar plenamente en la vida cívica y social, sobre la base de una comprensión de las estructuras y conceptos sociales, económicos, legales y políticos, así como de los desarrollos globales y la sostenibilidad.

La competencia empresarial se refiere a la capacidad de actuar sobre ideas y oportunidades, y transformarlas en valores para los demás. Se basa en la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la iniciativa y la perseverancia, y la capacidad de trabajar en colaboración para planificar y gestionar proyectos que tengan valor cultural, social o financiero.

La competencia en conciencia y expresión cultural implica comprender y respetar cómo las ideas y los significados se expresan y comunican creativamente en diferentes culturas y a través de una variedad de artes y otras formas culturales. Implica un compromiso para comprender, desarrollar y expresar las propias ideas y el sentido de la propia función o papel en la sociedad en una variedad de formas y contextos.



Capítulo 3: Estereotipos de las carreras profesionales

El estereotipo laboral es “una idea preconcebida a cerca de una profesión concreta, sobre las personas que la ocupan o sobre la idoneidad para dicha ocupación” (Lipton, O'Connor, Terry & Bellamy, 1991). Este estereotipo puede referirse a la profesión en si (por ejemplo, el prejuicio relacionado con algunos aspectos de ese trabajo que lo hacen más adecuado para un grupo concreto de personas) o a algunos grupos de personas (que supuestamente tiene ciertas características que les hacen ser más idóneos para algunos trabajos). En numerosas ocasiones, personas concretas, normalmente jóvenes que tiene una experiencia directa en el mundo laboral irrelevante y limitada, pueden estar influenciados por estos estereotipos laborales, mayoritariamente por el pensamiento estereotipado caracterizado normalmente por la simplificación exagerada, los prejuicios, o proyección de las propias carencias hacia los demás; las figuras de autoridad podrían tener un papel fundamental en la transmisión y generalización de estereotipos.

Esto es más importante incluso para los alumnos, ya que sus expectativas profesionales y sus planes están basados únicamente en la información general que reciben a través de redes, y de las figuras de autoridad (padres, tutores, etc), haciendo que los riesgos de que asuman estereotipos laborales sean por lo tanto más altos.

Los estereotipos de género “reflejan los modelos tradicionales masculinos y femeninos, los cuales se han endurecido con el paso de los años, resistiéndose mucho al cambio” (Witec, 2006) y siendo probablemente el estereotipo laboral más común y más difícil de abordar; todo el mundo sabe que algunas profesiones están normalmente más asociadas a mujeres o a hombres, y de que los hombres suelen normalmente asociarse más con unas profesiones y las mujeres con otras diferentes, donde desafortunadamente este sesgo afecta a la forma en la que percibimos el mundo laboral.

Los estereotipos de edad suelen referirse mayoritariamente a las características profesionales que se atribuyen a un grupo de personas basándose únicamente en su edad, definiéndose así como “juicios sobre trabajadores basados en su edad en lugar de en su conocimiento, competencias o habilidades reales” (Hedge, Borman, 2012). Muchos de los estereotipos presentes sobre trabajadores mayores están relacionados con su percepción como “menos motivados, generalmente menos dispuestos a participar en el desarrollo profesional y formativo, más obstinados y menos dispuestos a cambiar, menos confiados y saludables, y más vulnerables al desequilibrio entre la familia y el trabajo” (Vickerstaff, Van der Horst, 2021).

Los estereotipos financieros se refieren a algunas profesiones que son percibidas como las “bien pagadas” y a otras como “mal pagadas”; estos estereotipos suelen ser generalizaciones a cerca de ejemplos muy conocidos, y las masas y los medios juegan un papel fundamental a la hora de promover estos sesgos de percepción (por ejemplo, debido a la mediatización de algunas personas millonarias del sector de las tecnologías de la información (TI), es comprensible que muchos generalicen y consideren que todos los especialistas de TI reciben buenas pagas).

Los estereotipos de estatus están relacionados con el prestigio que una oferta de trabajo ofrece, un aspecto muy importante considerando que la necesidad de prestigio social es la mayor fuente de motivación y uno de los estadios más altos en la jerarquía de necesidades de Maslow. Por ende, la percepción social de tener un buen estatus profesional establece una mayor presión social a los jóvenes a la hora de escoger su trabajo, especialmente en el caso de estudiantes con altas capacidades y buenas notas.

Los estereotipos de emigración están más presentes en países más pobres, los cuales suelen ser una fuente de migración; para muchos niños de esos países, las profesiones suelen estar asociadas con la migración, que se percibe como la única solución que les permite aprovechar mejor sus habilidades y conocimiento. La migración puede verse como “una vía laboral”, donde muchos niños no reflexionan realmente acerca de que carrera profesional encaja mejor con su conocimiento e intereses, y planean emigrar y coger el primer trabajo que les ofrecen en el país de acogida.

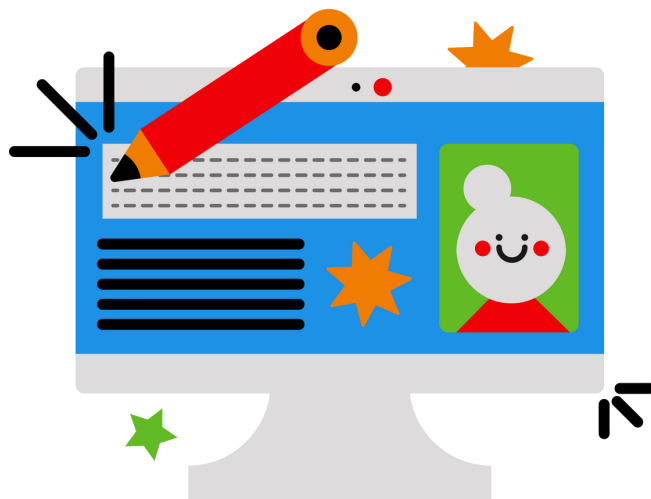
Los estereotipos étnicos suelen ser normalmente fuertes convicciones relacionadas con la relación entre la raza y algunas profesiones, normalmente asociadas con estereotipos sobre la raza en sí. Estos estereotipos hacen que las personas lleguen a pensar que aquellas provenientes de una raza concreta están más o menos cualificadas que otras para una profesión o trabajo. El estereotipo étnico más conocido es el del “fontanero polaco”, un estereotipo sobre la mano de obra barata proveniente del este de Europa, que hace referencia a la idea de que los inmigrantes solo pueden realizar trabajos que requieran mano de obra poco cualificada.

A parte de los estereotipos más generales mencionados anteriormente, también pueden encontrarse **otros más particulares** que hacen referencia a trabajos o personas específicas. Normalmente, estos estereotipos tienen su origen en la falta de información y

se basan en generalizaciones de situaciones muy concretas. Por ejemplo, hay muchos estereotipos sobre estrellas de cine que todo el mundo cree a pesar de que la mayoría nunca ha conocido a ninguno de estos famosos.

Sin embargo, quizá los más incitantes y específicos sean los estereotipos relacionados con las nuevas profesiones que han surgido a partir de cambios producidos en el mundo laboral durante los últimos años; un ejemplo de esto serían los estereotipos ya concebidos acerca de los “creadores de contenido”, “bloggers”, etc., a pesar de que hasta hace poco no eran más que pasatiempos y aún no hay un consenso de lo que realmente consiste la profesión de “creador de contenido”. En este caso, la falta de información choca con la necesidad de las personas de certidumbre, por lo que el estereotipo precede a la información real.

La primera tarea fundamental de los educadores profesionales, especialmente a la hora de abordar ciertas carreras profesionales, es proporcionar información veraz de fuentes verídicas a los niños, y lo que es más importante, enseñarles cómo distinguir aquellas fuentes fiables para que ellos puedan encontrar su propia información. Las actividades dirigidas a la educación de carreras profesionales se centran en ejemplos y situaciones relevantes, en personas que contradicen estereotipos, en entrevistas con profesionales, en juegos que permiten a los niños encontrar por sí mismos la información, y en general en cualquier actividad que pueda facilitarles el aprendizaje de información relevante sobre el tema y los estereotipos, sin necesidad si quiera de mencionárselo.



Capítulo 4: Mejorando el aprendizaje profesional en el colegio. ¿Qué es lo que funciona?

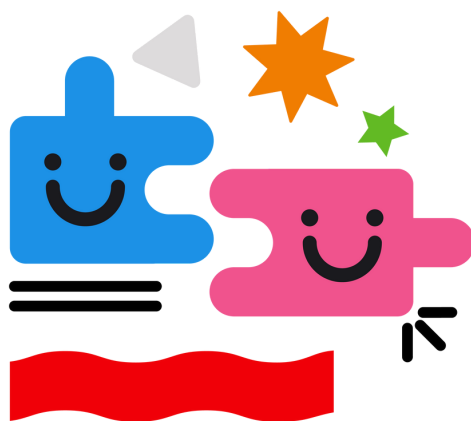
Este Capítulo analiza la importancia de una estrategia global y de ámbito escolar para el aprendizaje profesional, y se centra en la importancia de cuatro elementos claves para el éxito. El capítulo destaca y menciona ejemplos de exploración, conexión, experiencia, y

reflexión como los elementos claves para el aprendizaje profesional en el colegio. Este profundiza en la investigación basada en evidencias sobre actividades efectivas del aprendizaje profesional a nivel de educación primaria.

La exploración implica ampliar los conocimientos de los alumnos sobre las profesiones desde una edad temprana, permitiéndoles visualizar y planificar sus futuros educativos y laborales. La conexión se centra en la colaboración entre escuelas y el mundo laboral implicando negocios locales, asociaciones profesionales y entidades sociales. La experiencia proporciona una exposición de primera mano a través de actividades como visitas a negocios o fomentar el desarrollo de competencias. La reflexión es también un factor crucial que genera un espacio para que los estudiantes contemplan e integren lo que han aprendido y así ganen experiencia a través de la exploración y la experiencia.

El impacto de las actividades de aprendizaje profesional en estudiantes está analizado en torno a 4 categorías principales: resultados educativos, actitud y motivación, empoderamiento educativo y profesional y desarrollo de competencias. La investigación apunta a resultados positivos en el rendimiento académico, en la actitud hacia el aprendizaje, la confianza en uno mismo y en la motivación. El aprendizaje profesional también empodera a los estudiantes a la hora de explorar y discutir sus aspiraciones profesionales, mejorando sus habilidades de toma de decisión. Se destaca el desarrollo de estas habilidades necesarias para el éxito, como la resolución de problemas y la comunicación.

En conclusión, este capítulo analiza el impacto positivo de las actividades de aprendizaje profesional bien diseñadas a nivel de educación primaria, abogando por la incorporación de la exploración, la conexión, la experiencia y la reflexión de actividades para fomentar las aspiraciones futuras de los estudiantes y prepararlos para sus trayectorias educativas y profesionales.



Capítulo 5: La importancia de la comunidad

5.1 El aprendizaje como un proceso comunitario

El capítulo 5 de este libro aborda el significado de comunidad en el contexto de la educación y el aprendizaje sobre carreras profesionales. Explora la idea de que el aprendizaje, incluyendo aquel sobre carreras profesionales, es un proceso continuo que se desarrolla a través de la participación en comunidad. El capítulo indaga en la teoría de que el aprendizaje situacional, destacando la relación entre los individuos y las prácticas sociales en las que se ven envueltos. También destaca la naturaleza social del aprendizaje profesional, que se desarrolla en comunidad y sociedad.

Un punto clave mencionado en el capítulo es la implicación de la aportación de los socios como orientadores, profesores, proveedores de servicios de empleo, empresarios, etc. en la construcción de la trayectoria formativa y profesional de una persona. Para asegurar la efectividad en la orientación profesional, estos participantes deberán coordinarse, proporcionando a los estudiantes enfoques holísticos e integrados para abordar el desarrollo profesional.

El capítulo desglosa la idea de que trabajar en comunidad puede reforzar la calidad del aprendizaje profesional de los estudiantes. El capítulo explica cómo en una sociedad que prioriza el individualismo, cuestiones como la desigualdad, la pobreza y la marginalización se vuelven más prominentes. Para abordar estos temas complejos es crucial centrar el razonamiento humano entorno a los individuos y trabajar conjuntamente para crear un sistema comunitario que equilibre la competitividad con la solidaridad. Este giro hacia una forma de pensar centrada en la comunidad puede llevar a una mayor satisfacción y a unos sistemas sociales más dinámicos e interconectados.

Este capítulo también destaca la importancia de enseñar a los niños el respeto mutuo y el valor de la solidaridad. Fomentar actitudes a favor de la sociedad y la colaboración se considera esencial para el desarrollo de ciudadanos responsables y justos.

Además, el capítulo hace hincapié en la idea de que aquellos niños que han crecido en el siglo XXI se adentrarán en un mundo marcado por el cambio, la incertidumbre y el azar. Las experiencias tempranas y las influencias familiares, culturales y de los medios juegan un papel fundamental a la hora de moldear la mentalidad de los niños hacia un trabajo y su identidad profesional. Es por ello que la educación hacia las profesiones es crucial a la hora de proporcionar experiencias diversas a los niños de educación primaria y exponerlos al mundo laboral, ayudándoles a formar su identidad y que comprendan el concepto de trabajo.

El capítulo sugiere que el aprendizaje exitoso relacionado con las profesiones debería involucrar situaciones de la vida real con trabajadores, empleados y negocios externos al ámbito escolar. Esta exposición práctica puede generar una diferencia significativa a la hora de ayudar a los estudiantes a entender la realidad detrás del puesto de trabajo.

El trabajo en línea y la cooperación estructurada entre las escuelas y los socios principales son considerados elementos estratégicos para una orientación profesional de calidad. Se introduce el concepto de “orientación profesional a la comunidad”, destacando las responsabilidades conjuntas entre los diferentes participantes para promover el desarrollo económico y social, mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes y para asegurar la inclusión social. Varios artículos y estudios internacionales han enfatizado la importancia de fuertes alianzas entre la educación y el mundo laboral para asegurar una educación y una orientación profesional de alta calidad.

Sin embargo, el capítulo reconoce que las alianzas pueden ser frágiles y algunas veces dependen del fondo de comercio individual, las relaciones personales y las redes. También requiere una inversión de tiempo significativa y recursos para establecer y mantener. El apoyo público y el reconocimiento son cruciales para la sostenibilidad de estas alianzas. Desde un punto de vista operativo, el trabajo en red en la orientación profesional implica la colaboración en proyectos comunes, lo que requiere habilidades específicas, tiempo y recursos.

5.2 ¿Cuáles son los principales socios de la “Educación a la comunidad”

Las comunidades primarias en los procesos formativos de las personas son las familias y el colegio. Entre los socios de la formación profesional figuran los empresarios y los representantes de los trabajadores como los miembros de las cámaras de comercio o las asociaciones empresariales, que juegan un papel fundamental. Estos socios pueden ayudar a los estudiantes a aprender sobre profesiones a través de varias actividades como visitas a compañías, del seguimiento laboral, presentaciones y ferias de empleo. Proporcionan información valiosa sobre el mundo laboral actual, organización de experiencias laborales, prácticas de empresa y ofrecen apoyo en la enseñanza disciplinaria y promueven el compromiso académico de los estudiantes entregándoles de primera mano experiencias sobre cómo las disciplinas se cómo se utilizan las disciplinas en contextos laborales. La colaboración entre estos socios es vital para crear una comunidad abierta y responsable centrada en el desarrollo holístico de los estudiantes y en aprovechar al máximo su potencial.

5.3 El papel de las empresas implicadas en la educación primaria

Las empresas tienen un papel significativo en la educación y la formación de los niños de educación primaria, ya que proporcionan unos límites y priorizan los valores educativos. Las empresas pueden simplificar conceptos complejos para los jóvenes, ayudarles a comprender la importancia del trabajo para alcanzar los objetivos vitales y hacer realidad los sueños. Demuestran un pensamiento empresarial, mostrando cómo una idea puede transformarse en un producto tangible o en un servicio, destacando la importancia de las reglas y el equilibrio. Las empresas son responsables de reunir varios elementos de organización en procesos harmónicos, como si fueran una orquesta. La educación empresarial a nivel de primaria se centra en desarrollar aspiraciones, una actitud positiva,

y una actitud de “puedo hacerlo”, fomentando la aceptabilidad, la flexibilidad y otras capacidades esenciales. La educación empresarial busca proporcionar a los niños con las habilidades y herramientas para el éxito postescolar. Esta educación puede ser formal e informal, con una definición amplia enfocada en una perspectiva positiva. Puede desarrollar el conocimiento y entendimiento de conceptos clave, de varias competencias, actitudes y cualidades ayudando a los estudiantes a desarrollar un mayor abanico de habilidades. La educación empresarial puede ser enfocada de tres formas diferentes: enseñar sobre la empresa, enseñar para la empresa, y enseñar a través de la empresa, dejando que los estudiantes adquieran experiencia de un mundo más amplio y de sus dinámicas de trabajo.

Este capítulo resalta la importancia de la colaboración en comunidad, incluyendo los negocios y las instituciones educacionales, en moldear el futuro de los estudiantes y prepararlos para el mundo laboral.

5.4 Consejos prácticos para incluir a los representantes laborales en actividades de educación profesional

Se recomienda a los colegios evitar el contacto directo con profesionales procedentes del mundo laboral. En su lugar, se deberían buscar contactos inmediatos a través de sus redes. Se comienza por solicitudes con poca demanda para poder construir una relación estable antes de preguntar por compromisos sustanciales. Las actividades iniciales pueden incluir invitar a profesionales a que compartan sus experiencias laborales o a conversar sobre la aplicación de ciertas disciplinas en el mercado laboral. Actividades que implican más empeño como las visitas o prácticas de empresa requieren una preparación más meticulosa y podrían centrarse en razones económicas. Las reuniones previas a la visita garantizan la idoneidad del lugar y ayudan a fijar las expectativas, y motivan continuamente a los profesionales enfatizando la importancia de su colaboración para preparar a los estudiantes para el futuro y expresando gratitud por ello.

5.5 Características de la participación efectiva de los empresarios

La participación efectiva de los empresarios en la educación profesional es auténtica, frecuente y normalmente obligatoria. Se debería valorar y evaluar basándose en si los estudiantes lo encuentran útil o no. El compromiso debe involucrar varios tipos de actividades para atender a las diferentes necesidades educativas. La contextualización dentro de un programa integral de prestación de servicios profesionales es crucial para su efectividad, además de la personalización, ya que los estudiantes tienen necesidades y recursos diferentes. Las iniciativas deben comenzar en edades tempranas, especialmente en la educación primaria para moldear sus actitudes y expectativas.

5.6 Trucos para trabajar con niños de primaria

Conseguir su atención presentándote a la clase y dejando claras unas reglas para escucha.

- Adaptar la información a la curiosidad de los niños más pequeños y a su limitada capacidad de atención.
- Ser flexible y estarse preparado para las variaciones en los niveles de compromiso de los estudiantes.
- Mostrar entusiasmo y reproducir la energía de los niños, manteniendo al mismo tiempo una madurez adecuada.
- Darles a elegir para que los niños sientan que son más adultos y que tienen el control, especialmente con aquellos que tienen necesidades educativas especiales.

Estas secciones proporcionan consejos para involucrar a los representantes de los trabajadores, hacer hincapié en las características de un compromiso efectivo de los empresarios y ofreciendo trucos para una comunicación efectiva con niños de educación primaria.

What makes a good resource or activity for Primary School children? ✓

You may wish to use the following checklist to assess the primary aged readiness of your resources and activities.

1. Have you used images to help illustrate meaning or to model the learning outcome?
2. Have you kept things bright and appealing whilst not overpowering? Too much, and learners might find it hard to access, too little and they might switch off.
3. Have you used simple font, mirroring the style in early reading books, particularly for younger pupils?
4. Have you provided clear, step by step instructions for short introductory activities?
5. Have you differentiated tasks to suit a variety of abilities and used language that is applicable to the world of a child? Try to avoid internal business language, particularly without an explanation.
6. Have you designed short, practical, interactive and creative sessions particularly for EYFS-Y3 (ages 0-8)?
7. Have you made overt and specific references to the skills pupils are developing? There is a difference between gaining knowledge about the world of work and developing skills for the world of work; ensure this is obvious, for example by linking what the children are learning to their world.
8. Are your resources and activities editable or already available in different font sizes and on different coloured backgrounds to meet individual special needs?
9. Have you provided suggestions for adaptations for different age ranges or group sizes to enable the resource to be used flexibly by a teacher?
10. Have you included the opportunity for pupil self-reflection and evaluation, and do you have plans to follow this up to ensure it is meaningful?

5.7 La involucración de los padres

Esta sección discute la importancia de involucrar a los padres en actividades relacionadas con el aprendizaje de profesiones. Se mencionan ejemplos de países como Canadá, Dinamarca, Irlanda del norte y Australia. La involucración de los padres se muestra para mejorar los logros de los alumnos en el colegio, mayoritariamente a través de otorgarles recursos relacionados con competencias como las cognitivas o metacognitivas. Esta participación ayuda a los padres a conocer mejor la educación y capacidades de sus hijos,

conduciendo a mejores resultados. Además, los padres transmiten valores y capital cultural, influenciando en las aspiraciones de los niños.

5.8 Apoyo a las familias en el proceso de orientación

Esta sección destaca el papel de la familia en la elección de la carrera profesional de los hijos. Se mencionan como variables que influyen en las decisiones de los adolescentes el estatus social, económico, étnico y de género. Un proyecto inglés titulado “Hablando futuros” proporciona herramientas y directrices para apoyar a los padres a guiar la orientación de sus hijos.

5.9 Resumen

Esta última sección destaca la importancia de animar a la comunidad en tareas educativas, incluyendo a empresarios. La participación comunitaria promueve el bienestar social, reduce las desigualdades, y fomenta ciudadanos responsables. Los empresarios pueden contribuir proporcionando a los estudiantes una visión hacia las profesiones, experiencias laborales, y orientación en la transición del colegio al mundo laboral. Los niños pueden enseñar a los empresarios cuestionando, motivando y redescubriendo sus sueños. Las secciones ofrecen trucos para que los negocios estén involucrados con los colegios, incluyendo construir relaciones graduales y ofrecer actividades como las presentaciones de trabajos, prácticas de empresa y visitas a dichas empresas.

En su conjunto, el contenido destaca la importancia de involucrar varios socios entre los que se incluyen los padres y los empresarios, en el desarrollo profesional y educativo de los estudiantes.



Co-funded by
the European Union

DISCLAIMER

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project Number 2021-1-IT02-KA220-SCH-000030518

www.primeproject.eu