



Chatbot based Career Guidance

Formación semipresencial de CareerBot para profesionales
de la orientación laboral

Plan de estudios CareerBot

[Finalizado después de la revisión de iguales de 2023]



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de OeAD-GmbH. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de los mismos.

Contenido

Objetivo del proyecto CareerBot	3
Objetivos de la formación CareerBot para profesionales de la orientación laboral	3
Resumen del proceso de formación	6
Descripción de los módulos de formación.....	8
Resultados del aprendizaje y materiales de formación.....	12
Control de calidad de la formación CareerBot	30



CC BY-NC-ND

Este documento está bajo licencia CC BY-NC-ND. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Las herramientas basadas en la inteligencia artificial (IA), entre ellas Chat GPT, se utilizaron en parte para la investigación y el resumen en el desarrollo del plan de estudios y el material didáctico. El método consistió en una cuidadosa evaluación de fuentes secundarias. Adquirir experiencia con tecnologías basadas en IA y analizar críticamente los resultados es crucial para la colaboración en el proyecto CareerBot.

Objetivo del proyecto CareerBot

El partenariado de CareerBot busca mejorar la preparación digital del sector de la orientación laboral o profesional mediante la aplicación de la metodología y la herramienta CareerBot, facilitando sesiones de orientación semipresenciales y utilizando información personalizada relativa al mercado laboral para empoderar a las personas solicitantes de empleo marginadas. Deseamos situar a los/as orientadores/as profesionales en el centro y ayudarles (a ellos/as y a sus organizaciones) en el camino de la digitalización para que puedan asesorar a las personas usuarias de la mejor manera posible.

Con la ayuda de nuestra metodología, los/as solicitantes de empleo podrán recopilar información relevante antes y después de las entrevistas personales, de modo que los servicios personales puedan utilizarse de forma eficiente. Con el proyecto CareerBot planteamos un proyecto piloto centrado en el papel de la orientación profesional, cada vez más exigente, que debe adaptarse con mayor rapidez y flexibilidad a las necesidades variables del nuevo mundo laboral.

El proyecto abarca 4 resultados principales:

- Contenido y metodología de CareerBot
- Herramienta CareerBot
- Formación semipresencial de CareerBot para el personal de la orientación laboral
- Manual de transferencia para la implementación con enfoque en el Desarrollo Organizacional (DO)

Por otra parte, se ha celebrado en Grecia un acto de formación para responsables de orientación profesional y se organizarán diez actos multiplicadores («minipilotos») hacia el final del proyecto para compartir el aprendizaje y comprometer a todas las partes interesadas pertinentes para darles a conocer la nueva herramienta CareerBot y sus ventajas.

Objetivos de la formación CareerBot para profesionales de la orientación laboral

El principal objetivo de la solución modular de aprendizaje semipresencial es facilitar a los/as profesionales de la orientación laboral las competencias necesarias para utilizar eficazmente las herramientas de orientación digital. Tal y como demostró nuestra investigación inicial, hay una gran demanda de conocimientos prácticos para los/as profesionales de la orientación en cuanto a preparación digital y herramientas y procesos de orientación digital. El proyecto CareerBot ofrece un enfoque basado en la experiencia, donde el propio chat bot está en el centro y enmarcado por conocimientos previos sobre herramientas y procesos de

digitalización. La formación podría considerarse un complemento muy necesario a los programas existentes de formación inicial y continua para el personal de orientación laboral.

La asociación desarrolló el plan de estudios y los materiales de formación para una sesión de formación semipresencial de 18 horas con la siguiente estructura:

- Unidades didácticas diseñadas para el aprendizaje autodirigido
- Unidades didácticas (de 45 min.) destinadas al aprendizaje presencial o en línea
- Unidades didácticas para la transferencia a la práctica
- Unidades didácticas para la elaboración de la evaluación final

Este plan de estudios se ha puesto a prueba durante la formación piloto de octubre de 2023 en Grecia:

El grupo destinatario de la primera fase piloto fueron los/as profesionales de la orientación laboral de las organizaciones socias encargadas de la ejecución, que posteriormente formarán a sus propios/as compañeros/as y a los/as de las organizaciones de transferencia de cada país.

Posteriormente, este programa de formación podrá ser implementado en programas regulares de formación continua.

La aplicación de los conocimientos adquiridos en el primer resultado, Contenido y metodología, y la propia herramienta CareerBot, junto con la experiencia aplicada en la impartición de sesiones de orientación digitales y semipresenciales, serán uno de los principales focos de atención de la solución de formación semipresencial.

El curso de formación semipresencial CareerBot:

- presenta CareerBot como elemento de apoyo a los/as profesionales en los servicios de asesoramiento
- describe las funcionalidades del bot, incluidas las medidas de protección de datos
- identifica estrategias motivadoras para promover el uso del bot entre las personas usuarias
- forma a los/as profesionales en el uso del bot como elemento de apoyo para la mejora de la calidad de sus servicios de asesoramiento
- presenta soluciones digitales gratuitas complementarias de apoyo a los servicios de orientación
- presenta conocimientos sobre la transformación digital del mercado laboral y los empleos verdes

El rol del ECVET en la formación CareerBot

La metodología de formación CareerBot se ajusta a las directrices propuestas en el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET), que identifica sus objetivos clave como:

1. Favorecer la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de los resultados de aprendizaje evaluados.
2. Apoyar itinerarios flexibles e individualizados en la educación y la formación.
3. Fomentar el aprendizaje permanente.

El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesional 2021

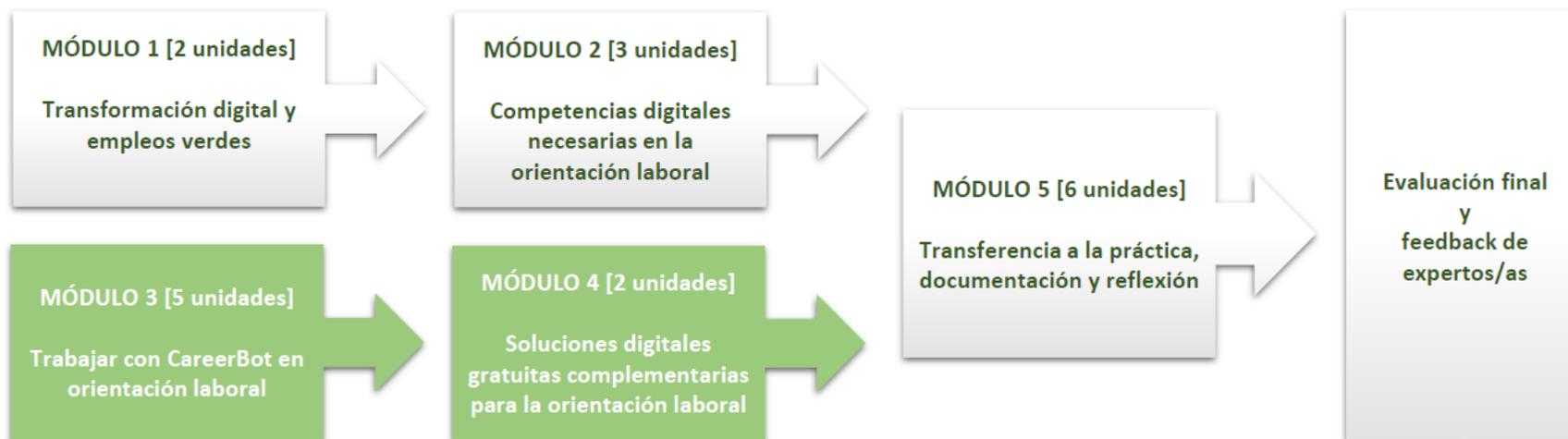
Aunque el ECVET fue replanteado por el Consejo de EFP en 2020 y la iniciativa ha cesado, sus objetivos y principios siguen entrelazados en la implementación de la Formación Profesional Europea y son muy relevantes para la implementación de nuestra metodología de formación.

Como resultado, el plan de estudios de formación semipresencial CareerBot sigue el marco de unidades didácticas -estructuradas en módulos específicos- que el alumnado (profesionales de la orientación) debe completar a través del aprendizaje autodirigido, presencial o en línea, tal y como se indica en el gráfico del proceso de formación. Este marco facilitó a las organizaciones socias la creación de componentes complementarios del plan de estudios, que se imparten en un estilo semiformal con interacción activa y resultados tangibles al final a través de la autoevaluación y la retroalimentación.

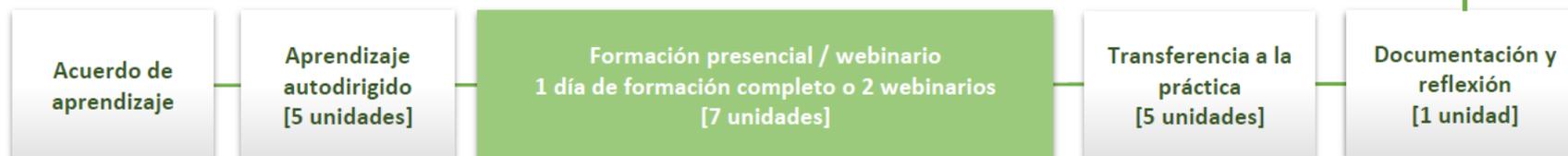
En conclusión, la formación CareerBot representa una oportunidad de desarrollo profesional continuo bajo los principios del aprendizaje permanente para los/as profesionales de la orientación laboral, incluidos educadores/as de EFP, profesores/as, mentores/as, orientadores/as y personal que pueden poner en práctica los nuevos conocimientos y competencias adquiridos con sus grupos destinatarios basándose en un enfoque adaptado a las necesidades de sus beneficiarios/as.

Resumen del proceso de formación

Formación semipresencial de Careerbot para profesionales



Resumen del proceso de formación CareerBOT:



MÓDULO:	Un módulo abarca un área temática y se divide en varias unidades didácticas.
UNIDAD DIDÁCTICA:	Una unidad didáctica [1 unidad] corresponde a un periodo de aproximadamente 45 minutos.
ELEMENTOS EN GRIS:	Los módulos grises están diseñados para el aprendizaje autodirigido y la transferencia a la práctica.
ELEMENTOS EN VERDE:	Los módulos verdes están diseñados para la formación presencial (o webinarios).

Estructura básica del proceso formativo

Como requisito previo para aplicar a nuestro proceso de formación, la persona participante debe ser profesional con experiencia en orientación laboral y profesional (por ejemplo, consultora, formadora, profesora, trabajadora en el ámbito juvenil, etc.). La formación de CareerBot no es una formación de orientación profesional, sino una formación complementaria para profesionales con experiencia que quieran aprender más sobre la herramienta bot y las cuestiones de la digitalización y las nuevas oportunidades de trabajo en el campo de la orientación laboral.

En la práctica, esto significa que todas las personas solicitantes del programa de formación deben comprender el enfoque de CareerBot tal y como se describe en este documento.

1. ACUERDO DE APRENDIZAJE

El proceso de formación comienza con el acuerdo de aprendizaje, que establece las cualificaciones previas y la motivación individual del alumnado. Este acuerdo se firma entre el/la alumno/a y la organización emisora.

2. APRENDIZAJE AUTODIRIGIDO

Una vez firmado el acuerdo de aprendizaje, la persona participante recibe los documentos diseñados para el autoaprendizaje: Módulo 1 - Transformación digital y empleos verdes y Módulo 2 - Competencias digitales necesarias en la orientación laboral. El material proporcionado debe estudiarse antes de asistir a las sesiones de formación presenciales.

3. FORMACIÓN PRESENCIAL / WEBINARIO

Los siguientes módulos se realizarán preferiblemente de forma presencial, pero también existe la posibilidad de organizar webinarios si fuera necesario:

Módulo 3 - Trabajar con CareerBot en orientación laboral y Módulo 4 - Soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación laboral.

Dependiendo de las diferentes ofertas de los/as proveedores/as de formación, estos pueden tener lugar en un día completo de formación o dividirse en 2 días (o webinarios). En total los tres módulos corresponden a 8 unidades didácticas (unidades didácticas de 45 min.).

4. TRANSFERENCIA A LA PRÁCTICA

Las sesiones presenciales van seguidas de una transferencia a la práctica. Los/as profesionales deberían incorporar el método a su propio entorno de trabajo y ayudar a otras organizaciones que lo apliquen en su país (véase el Módulo 5). Cada unidad didáctica

(U1-U5) ofrece un espacio para que los/as profesionales reflexionen sobre el contenido y la experiencia de la metodología de formación y el plan de estudios.

5. DOCUMENTACIÓN Y REFLEXIÓN

Esta unidad didáctica no proporciona información o contenidos adicionales al curso de formación, sino que se centra en documentar y aportar pruebas de la experiencia de completar el curso pilotando CareerBot y las tareas de las unidades didácticas previas con las personas usuarias. Como resultado se debe entregar la documentación que aparece en la sección de Recursos de cada unidad didáctica del Módulo 5.

6. EVALUACIÓN FINAL Y FEEDBACK

Para finalizar, los/as profesionales tendrán que documentar su proceso de aprendizaje individual. La charla final con expertos/as evalúa el cumplimiento de los criterios de CareerBot y es un requisito para la certificación interna.

Descripción de los módulos de formación

PANORAMA

N.º DEL MÓDULO: N.º DE UNIDADES	Breve descripción
<p>M1: Transformación digital y empleos verdes</p> <p>2 unidades</p> <p>(por Hafelekar)</p>	<p>El módulo 1 está diseñado para el autoaprendizaje con el fin de proporcionar a los/as profesionales de la orientación laboral una recopilación de información sobre los temas de la transformación digital y los empleos verdes desde una perspectiva europea y se complementa con una amplia colección de enlaces y una bibliografía, que sirve como una especie de «libro de referencia» que acompaña a los/as profesionales a lo largo de toda la formación CareerBot. Pretendemos ofrecer a los/as profesionales la mayor cantidad posible de información de fondo con el fin de prepararlos/as de forma óptima para la formación con la herramienta CareerBot en los siguientes módulos.</p> <p>El módulo 1 ofrece también ejercicios para ayudar a los/as profesionales a aplicar lo que han aprendido. Finalmente, tendrán una lista de comprobación sobre los resultados del aprendizaje que podrán utilizar para evaluar por sí mismos/as lo que han aprendido.</p> <p>A pesar de que los temas de la digitalización y los empleos verdes a menudo se entrecruzan, los trataremos aquí por separado para ofrecer una visión más clara.</p> <p>Este módulo consta de dos unidades didácticas:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • U1: Digitalización en Europa: oportunidades, retos e impactos • U2: Empleos verdes en Europa: nuevas demandas y oportunidades
<p>M2: Competencias digitales necesarias en la orientación laboral</p> <p>3 unidades (por TSD)</p>	<p>El módulo 2 explora el impacto de la digitalización en la orientación laboral. Analiza la historia y las tendencias digitales actuales (como la inteligencia artificial o los chatbots) en la orientación laboral, muestra un marco europeo de competencias digitales y subraya su relevancia para los/as orientadores/as profesionales y las personas usuarias. El módulo profundiza en la importancia de la inteligencia fiable del mercado laboral para el asesoramiento profesional y ofrece dos ejemplos de conjuntos de datos relevantes antes de añadir información específica de cada país.</p> <p>Hay tres unidades didácticas en el módulo 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U1: Orientación profesional digital y tendencias digitales para profesionales • U2: Alfabetización digital y evaluación de las competencias digitales • U3: Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos
<p>M3: Trabajar con CareerBot en orientación laboral</p> <p>5 unidades (por BJC)</p>	<p>El módulo 3, «Trabajar con CareerBot en orientación laboral», busca alentar a los/as profesionales de la orientación laboral a profundizar en las características clave del chatbot de CareerBot y cómo puede emplearse de forma práctica y efectiva en la orientación laboral. Mediante el uso de esta metodología, los/as profesionales deberían ser capaces de identificar cómo la herramienta puede ser utilizada de manera efectiva por los/as solicitantes de empleo para recopilar información relevante y personalizable sobre el mercado laboral y consejos generales sobre cómo solicitar empleo.</p> <p>El módulo 3 consta de cinco unidades didácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U1 - La aplicación práctica de <i>user personas</i> como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot • U2 - Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot • U3 - Presentación de la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias y uso de una metodología CareerBot antes del asesoramiento • U4 - Uso de una metodología CareerBot durante y después del asesoramiento

	<ul style="list-style-type: none"> • U5 - Ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot <p>Revisión y feedback del bot e imaginar formas efectivas de usar el bot en la práctica.</p>
<p>M4: Soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación laboral</p> <p>2 unidades</p> <p>(por BJC para la versión IE - durante la traducción todas las organizaciones socias son responsables del contenido local)</p>	<p>El módulo 4 busca proporcionar una visión global de las soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación laboral, destinadas a ser utilizadas en tándem con una metodología CareerBot. El módulo se propone destacar cómo las herramientas digitales pueden utilizarse eficazmente en las prácticas de orientación profesional, complementando, pero no sustituyendo, el trabajo de un/a profesional.</p> <p>El módulo considerará herramientas europeas y locales en los países socios y recursos adicionales para los/as profesionales (haciendo referencia a las herramientas digitales mencionadas en el módulo 2). Se invita a los/as profesionales a explorar una serie de herramientas digitales sugeridas durante la formación, tanto desde el punto de vista europeo como local.</p> <p>Hay dos unidades didácticas en el módulo 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • U1 – ¿Qué es una solución digital? Se explora utilizando un estudio de caso y cómo las soluciones digitales pueden integrarse en un proceso de orientación laboral. • U2 – Soluciones digitales europeas y locales en contexto; explorar nuevas herramientas.
<p>M5: Transferencia a la práctica, documentación y reflexión</p> <p>6 unidades</p> <p>(por BJC)</p>	<p>El módulo 5 ofrece el marco para la transferencia de la metodología CareerBot y el aprendizaje a la práctica. Cada unidad didáctica (U1-U5) brinda un espacio para que los/as profesionales reflexionen sobre el contenido y la experiencia de la metodología y el currículum de formación. El módulo 5 proporciona un modelo de cómo deberían probar la metodología CareerBot con usuarios/as reales (al menos una persona) en sus propias organizaciones. Resulta vital para la transferencia de la metodología CareerBot a la práctica cómo los/as profesionales deberían ser capaces de identificar cómo la herramienta puede ser utilizada eficazmente por las personas demandantes de empleo para reunir información relevante y personalizable sobre el mercado laboral, sobre cómo solicitar empleo, y sus limitaciones.</p> <p>Esta última unidad didáctica consistirá en una documentación y reflexión sobre el propio recorrido a lo largo de la formación CareerBot.</p>

	<p>El módulo 5 consta de seis unidades didácticas:</p> <ul style="list-style-type: none">• U1 - Acuerdo de aprendizaje y por qué es importante• U2 - Transferencia a la práctica: evolución de los enfoques de orientación laboral• U3 - Transferencia a la práctica: antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as• U4 - Transferencia a la práctica: uso de una metodología CareerBot durante y después de una sesión de orientación.• U5 - Transferencia a la práctica: soluciones digitales y una metodología CareerBot• U6 - Documentación y reflexión
--	---

Resultados del aprendizaje y materiales de formación

M1: Transformación digital y empleos verdes

Duración:	2 unidades didácticas (de 45 min.)
Unidades:	U1: Digitalización en Europa: oportunidades, retos e impactos U2: Empleos verdes en Europa: nuevas demandas y oportunidades
Método:	Autoaprendizaje
Objetivo del módulo 1:	<p>El módulo 1 está diseñado para el autoaprendizaje con el fin de proporcionar a las personas que acuden a sesiones de orientación laboral una recopilación de información en torno a los temas de la transformación digital y los empleos verdes desde una perspectiva europea y se complementa con una amplia colección de enlaces y una bibliografía, que sirve como una especie de «libro de referencia» que acompaña a los/as profesionales a lo largo de toda la formación CareerBot. Nuestro objetivo es ofrecer a los/as profesionales la mayor cantidad de información posible con el fin de prepararlas de manera adecuada para la formación con la herramienta CareerBot en los siguientes módulos.</p> <p>El módulo ofrece también ejercicios para ayudar a los/as profesionales a aplicar lo que han aprendido. Para finalizar, encontrarán una lista de comprobación sobre los resultados del aprendizaje, que podrán utilizar para evaluar por sí mismos/as lo que han aprendido.</p>

CONTENIDO DEL MÓDULO POR UNIDAD:

Unidad didáctica 1 - Digitalización en Europa: oportunidades, retos e impactos

- ¿La revolución digital de Europa?
- Digitalización: la vía europea
- 1. Una Europa preparada para la era digital
- 2. El Programa Europa Digital (DIGITAL)
- 3. DIGITALEUROPE - Una Europa digital más fuerte
- 4. Eurofound: Digitalización
- 5. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Retos de la digitalización para Europa
- Políticas y marcos de actuación: una selección
- Ejercicio: Recopile sus reflexiones
- Lista de control: sus resultados de aprendizaje



Unidad didáctica 2: Empleos verdes en Europa: Nuevas demandas y oportunidades

- La economía verde en Europa
- Un acuerdo ecológico europeo
- Necesidades futuras de cualificación para los empleos verdes
- Cualificaciones necesarias para los empleos verdes: oportunidades para las personas jóvenes
- ¿Cómo abordan los países europeos el déficit de cualificaciones para los empleos verdes entre las personas jóvenes con bajo nivel educativo?
- Ejercicio: Iniciativas de empleo verde en su país
- Lista de control: Sus resultados de aprendizaje

RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

El alumnado obtuvo una primera visión de los desarrollos actuales en el campo de la digitalización y los empleos verdes a nivel europeo, es capaz de hacer más investigación para sus propios países y puede aplicar este conocimiento en sus sesiones de asesoramiento. Los/as profesionales saben dónde encontrar más fuentes e información sobre los temas de digitalización y empleos verdes y están equipados/as con una especie de «libro de referencia» que les acompaña a lo largo de la formación CareerBot.

Unidad didáctica 1 - Digitalización en Europa: oportunidades, retos e impactos

El alumnado adquiere una comprensión global del profundo impacto de la digitalización en Europa, desde las transformaciones sociales y económicas hasta la gobernanza y la sostenibilidad. Además, ha adquirido conocimientos sobre el posicionamiento global de Europa, los retos y oportunidades que presenta la digitalización y la ambiciosa estrategia digital de la UE.

- **Impacto de la digitalización:** los/as profesionales saben cómo la digitalización transforma la sociedad, la economía y la gobernanza europeas, modificando la forma en que las personas viven, trabajan y se conectan. Asimismo, influye en el acceso a la información, los modelos empresariales y la gobernanza basada en los datos.
- **Posicionamiento global:** el alumnado entiende ahora que el papel estratégico de Europa en el panorama digital mundial es vital para la competitividad, la innovación y la independencia digital.
- **Retos y oportunidades:** el alumnado ha explorado los retos asociados a la digitalización, como las disparidades digitales y las carencias de competencias. También ha identificado las numerosas oportunidades que presenta, como el crecimiento económico, la mejora de la productividad y la sostenibilidad.
- **La estrategia digital de la UE:** el alumnado ya está familiarizado con la ambiciosa estrategia digital de la Unión Europea. Esta estrategia abarca objetivos como lograr la soberanía digital, establecer normas independientes, alcanzar la neutralidad de carbono para 2050, garantizar la seguridad en línea, fomentar mercados digitales justos, reforzar la competitividad tecnológica, permitir el control individual de los



datos, aprovechar el potencial de la inteligencia artificial (IA) y establecer espacios de datos europeos seguros.

- **Digitalización y crecimiento económico:** el alumnado ha reconocido el profundo vínculo existente entre la digitalización y el crecimiento económico. Las tecnologías digitales impulsan el crecimiento al aumentar la productividad, reducir los costes operativos y fomentar la innovación en diversos sectores.
- **Digitalización para la sostenibilidad:** el alumnado es consciente del papel que desempeña la digitalización en el avance de la sostenibilidad en Europa. Esto se consigue transformando los modelos empresariales, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero, apoyando las fuentes de energía limpias y sostenibles y mejorando la gestión de los recursos, ajustándose a los objetivos del Pacto Verde Europeo.

Unidad didáctica 2 - Empleos verdes en Europa: nuevas demandas y oportunidades

Al conseguir estos resultados de aprendizaje, las personas participantes adquirirán una primera visión de la economía verde, las iniciativas verdes de la UE y el papel de los empleos verdes en el futuro sostenible de Europa. Asimismo, comprenderán mejor los requisitos en materia de cualificaciones y las iniciativas encaminadas a colmar la brecha de cualificaciones en el contexto del empleo verde.

- **Entender la economía verde:** adquiera un conocimiento profundo del papel de Europa en la economía verde y de iniciativas clave como el Acuerdo Verde Europeo, el Plan de Acción de Economía Circular y el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles.
- **Iniciativas ecológicas de la UE:** explore las iniciativas de la UE que impulsan la economía verde, como los objetivos climáticos del Pacto Verde Europeo, los objetivos de la economía circular y las inversiones en tecnología sostenible.
- **Ventajas del Pacto Verde Europeo:** descubra las ventajas del Pacto Verde Europeo, como la mejora del medio ambiente, la eficiencia energética de los edificios, el transporte sostenible y la creación de empleo.
- **Empleos verdes en la economía verde:** explore la importancia de los empleos verdes en la energía, la eficiencia de los recursos y la protección del medio ambiente, y su papel en el crecimiento sostenible.
- **Necesidades futuras de cualificación para los empleos verdes:** examine los requisitos de competencias para los empleos verdes, incluidas las competencias técnicas, interpersonales y digitales necesarias en las energías renovables, la economía circular, etc.
- **Abordar el déficit de cualificaciones:** descubra cómo aborda Europa el déficit de cualificaciones para los empleos verdes, centrándose en iniciativas como el Pacto de Empleos Verdes para los/as Jóvenes y los esfuerzos educativos para los/as mismos/as.

RECURSOS - MATERIAL DIDÁCTICO FACILITADO:

Unidad didáctica 1 - Digitalización en Europa: oportunidades, retos e impactos

- M1-U1-01 - Transformación digital (ppt - Módulo 1, U1)
- M1-U1-02 - Transformación digital (archivo Word - Módulo 1, U1)

Unidad didáctica 2 - Empleos verdes en Europa: nuevas demandas y oportunidades

- M1-U2-01 - Empleos verdes (ppt - Módulo 1, U2)
- M1-U2-02 - Empleos verdes (archivo Word - Módulo 1, U2)

M2: Competencias digitales necesarias en la orientación laboral

Duración:	3 unidades didácticas (de 45 min.)
Unidades didácticas:	U1: Orientación laboral digital y tendencias digitales para participantes U2: Alfabetización digital y evaluación de las competencias digitales U3: Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos
Método:	Autoaprendizaje
Objetivo del módulo 2:	El módulo explora el impacto de la digitalización en la orientación laboral e introduce un marco de competencias digitales. La primera unidad didáctica ofrece una definición y una breve historia de la orientación y el asesoramiento laborales y destaca lo que significa la digitalización en este contexto y cuáles son los beneficios, las oportunidades y las tendencias recientes de la orientación laboral digital. Posteriormente, la segunda unidad didáctica presenta con más detalle un marco europeo bien introducido sobre competencias digitales: DigComp (Marco de Competencias Digitales para los Ciudadanos). La tercera unidad didáctica aborda la importancia de los datos y la información del mercado laboral y sus resultados en forma de información sobre el mercado laboral (IML). Se exponen dos ejemplos de IML (ESCO, Skills-OVATE) antes de incluir información específica de cada país.

CONTENIDO DEL MÓDULO POR UNIDAD:

Unidad didáctica 1: Orientación laboral digital y tendencias digitales para participantes

- Breve historia de la orientación y el asesoramiento laborales
- Digitalización de la orientación y el asesoramiento laborales
- Tendencias actuales o emergentes de la orientación laboral digital
- Ejercicio: Mis herramientas digitales
- Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje

Unidad didáctica 2: Evaluación de la alfabetización digital y las competencias digitales

- Marco de competencias digitales para los/as ciudadanos (DigComp)
- Evaluación de las competencias digitales
- Ejercicio: Mis competencias digitales
- Lista de comprobación: Sus resultados de aprendizaje

Unidad didáctica 3: Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos

- Información relativa al mercado laboral e información sobre el mercado laboral (IML)
- Ejemplos de información del mercado laboral: ESCO, Skills-OVATE

- FOCUS Austria: Integración de ESCO y DigComp, alfabetización digital en las escuelas, nuevas estrategias nacionales
- Ejercicio: Información sobre el mercado laboral (IML)
- Lista de control: Sus resultados de aprendizaje

RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

El alumnado obtuvo una primera visión de los desarrollos actuales en la digitalización y las competencias digitales necesarias en la orientación laboral, puede realizar más investigaciones para sus propios países y puede aplicar este conocimiento en su trabajo diario de asesoramiento profesional. Los/as profesionales saben dónde encontrar más recursos e información sobre los temas de la digitalización y la orientación laboral y están equipados/as con una comprensión básica de los conceptos, que son necesarios para la comprensión de los chatbots y la posterior formación CareerBot.

Unidad didáctica 1: Orientación laboral digital y tendencias digitales para participantes

- **Historia de la orientación y el asesoramiento laborales:** Comprender el desarrollo histórico de la orientación y el asesoramiento para la carrera profesional
- **Digitalización en la orientación y el asesoramiento laborales:** El alumnado conoce los procesos digitales en la orientación laboral y sabe dónde se utilizan las herramientas digitales y comprende las ventajas y limitaciones de las tecnologías digitales.
- **Tendencias en orientación y asesoramiento laboral digital:** El alumnado está familiarizado con las tendencias actuales o emergentes en la orientación laboral digital y puede dar ejemplos.
- **Inteligencia artificial (IA) en la orientación laboral:** Comprender el funcionamiento de la IA generativa y conocer los posibles escenarios de la IA en la orientación profesional y ser capaz de señalar y debatir cuestiones de interés.

Unidad didáctica 2: Evaluación de la alfabetización digital y las competencias digitales

- **Marco de competencias digitales para la ciudadanía (DigComp):** Familiarizarse con la estructura de DigComp, conocer las cinco dimensiones con sus correspondientes ejemplos.
- **Evaluar las competencias digitales:** Saber dónde y cómo evaluar las competencias digitales.

Unidad didáctica 3: Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos

- **Inteligencia e información relativa al mercado laboral:** Conocer la diferencia entre Información del mercado laboral (datos) e Inteligencia del mercado laboral (datos procesados).
- **Calidad de los datos relacionados con el mercado laboral:** Comprender los criterios de alta calidad de los datos relativos al mercado de trabajo.

- **ESCO (Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones Europeas):** Familiarizarse con la estructura de ESCO, conocer los tres pilares de ESCO, los ejemplos correspondientes y la aplicación del marco ESCO en diversos ámbitos.
- **La agencia europea CEDEFOP:** Comprender la misión y las tareas del CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) como importante agencia europea.
- **Base de datos Skills-OVATE:** Aprender a utilizar y comprender la base de datos Skills-OVATE.

RECURSOS - MATERIAL DE APRENDIZAJE PROPORCIONADO:

Unidad didáctica 1: Orientación laboral digital y tendencias digitales para participantes

- M2-U1-01 - Orientación laboral digital y tendencias digitales para profesionales (Presentación, ppt)
- M2-U1-02 - Orientación laboral digital y tendencias digitales para profesionales (Texto, pdf)

Unidad didáctica 2: Evaluación de la alfabetización digital y las competencias digitales

- M2-U2-01 - Alfabetización digital y evaluación de competencias digitales (Presentación, ppt)
- M2-U2-02 - Alfabetización digital y evaluación de competencias digitales (Texto, pdf)

Unidad didáctica 3: Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos

- M2-U2-01 - Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos (Presentación, ppt)
- M2-U2-02 - Información sobre el mercado laboral y dos ejemplos (Texto, pdf)

M3: Uso del CareerBOT en orientación laboral

Duración	5 unidades (de 45 min.) – a espera de actualización
Unidades didácticas:	U1 - La aplicación práctica de <i>user personas</i> como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot U2 - Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot U3 - Presentación de la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias y uso de una metodología CareerBot antes del asesoramiento U4 - Uso de una metodología CareerBot durante y después del asesoramiento U5 - Ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot
Método:	Presencial
Objetivo del módulo 3:	Módulo 3 El Módulo 3 pretende alentar a los/as profesionales de la orientación laboral a participar en una exploración más profunda de las características clave del chatbot de CareerBot y cómo se puede emplear de manera práctica y eficaz en el asesoramiento laboral. El Módulo 3 se ha diseñado para centrarse en un enfoque práctico de aprendizaje mediante el empleo de <i>User Personas</i> y ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje para facilitar la prueba de las características del bot. Utilizando modelos que representan a las personas usuarias esperadas y narraciones que imitan sus historias, los/as profesionales pueden desarrollar aún más sus competencias relacionando los ejemplos dados con su vida laboral cotidiana. Para ello, pueden realizar ejercicios de rol, que consisten en representar un escenario como demandante de empleo o profesional, con el propósito de «permitir que uno/a mismo/a comprenda su lugar y su papel en el mundo de las profesiones, además de contribuir a la prevención de barreras socio-psicológicas y a la superación de obstáculos externos e internos a los objetivos profesionales y vitales» ¹ . Dicho módulo debe ser activo, y el/la profesional debería tratar de comprobar el bot y sus funciones. Mediante esta metodología, deberán ser capaces de identificar cómo los/as demandantes de empleo pueden utilizar eficazmente la herramienta para obtener información relevante y personalizable sobre el mercado laboral y sobre cómo solicitar un empleo. El módulo de formación se centrará en cómo pueden utilizarse las características del bot durante las fases clave del proceso de orientación, es decir, antes, durante y después del asesoramiento. Cabe destacar que todas las funciones del bot pueden ser utilizadas por los/as solicitantes de empleo en cualquier fase de su búsqueda de empleo, y la estructura de este módulo pretende reflejar ejemplos de los usos del bot en el día a día.

¹ Sibgatova, K., Ilchinskaya, E., Bastrikova, E., Kuramshina, L., Makarov, A., Chernova, N., Khairullina, E. and Murugova, V. (2016) 'The Traditional and Innovative Technologies of Vocational Guidance Work with Pupils and Students'. [International Review of Marketing and Managing](#) 6(S2) [Último acceso: 27/062023]

CONTENIDO DEL MÓDULO POR UNIDAD:

Unidad didáctica 1: La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot: ventajas para ayudar a familiarizarse con la herramienta:

- Los antecedentes y el concepto detrás del propósito de *user personas* en el desarrollo tecnológico.
- Por qué emplear *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot: Introducción a los personajes clave de la formación - Samira, Freda y Pedro.
- Ejercicio de acción sobre cómo recopilar información relevante de un personaje e interpretar las necesidades de los personajes creados, incluyendo una lista de comprobación.

Unidad didáctica 2: Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot:

- El papel de los chatbots en la orientación laboral.
- Introducción al diseño de la herramienta CareerBot y sus características.
- Lista de comprobación sobre los resultados clave del aprendizaje.

Unidad didáctica 3: Presentación de la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias y utilizar una metodología CareerBot *antes* del asesoramiento:

- Aspectos importantes a tener en cuenta antes de presentar la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias.
- Ejercicio de acción con el primer personaje, «Samira, desea trabajar y sustentar a su familia» y familiarización con las funciones «demandante de empleo» e «información sobre empleos y competencias» del bot.
- Considerar cómo pueden utilizar el bot las personas beneficiarias antes de la sesión de orientación.

Unidad didáctica 4: Uso de una metodología CareerBot *durante* y *después* del asesoramiento:

- Ejercicio de acción utilizando el segundo personaje, «Freda, orientada a la carrera, se siente mayor» para considerar el uso del bot por sus usuarios/as durante el asesoramiento de orientación.
- La aplicación práctica y familiarización de las funciones «demanda de empleo y competencias» y «solicitud y CV» de CareerBot.
- Ejercicio de acción empleando la tercera persona «Pedro, autoestima estable» para familiarizarse con la característica «entrevista» del bot y considerar cómo el bot puede ser utilizado por las personas beneficiarias después de la sesión de asesoramiento de orientación.

Unidad didáctica 5: Ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot:

- Por qué emplear ejercicios de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot.
- De qué manera los ejercicios de rol pueden ser beneficiosos tanto en contextos y formación de orientación laboral.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

Las personas participantes entenderán las características clave del chatbot CareerBot a través de la exploración práctica y cómo explorar el potencial de una herramienta basada en IA en entornos de orientación laboral. Los/as profesionales serán capacitados/as para identificar cómo se pueden utilizar estratégicamente ejemplos de personajes de usuario y ejercicios de juegos de rol para explorar la usabilidad del bot para las personas usuarias. Utilizando esta metodología, los/as profesionales serán capaces de identificar cómo la herramienta puede ser utilizada eficientemente por las personas demandantes de empleo para recopilar información relevante y personalizable sobre el mercado laboral y solicitar puestos de trabajo.

Unidad didáctica 1: La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot

- **Comprender la aplicación práctica de la metodología CareerBot** y cómo se pueden emplear como herramientas de aprendizaje.
- **Familiarizarse con el bot a través de los *user persona*** y entender cómo utilizar el bot y cómo utilizar eficazmente las características del bot.

Unidad didáctica 2: Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot.

- **Comprender el papel de los chatbots en la orientación profesional** y navegar por el bot para ayudar más adecuadamente a los/as usuarios/as.

Unidad didáctica 3: Presentación de la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias y uso de una metodología CareerBot *antes* del asesoramiento

- **Familiarizarse con el buscador de empleo y la información sobre empleo y habilidades del bot** a través de usuarios/as y ejercicios de acción.
- **Considerar la mejor manera de presentar la herramienta CareerBot** a las personas beneficiarias.

Unidad didáctica 4: Uso de la metodología CareerBot *durante* y *después* del asesoramiento

- **Familiarización con las características de entrevista, solicitud y CV y demanda de empleo y habilidades del bot.**
- **Consideraciones sobre el uso efectivo** de la herramienta CareerBot durante y después del asesoramiento.

Unidad didáctica 5: Ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot

- **Comprender la aplicación práctica de los ejercicios de rol** en una metodología CareerBot y cómo pueden emplearse como herramientas de aprendizaje.
- **Conocimiento práctico de la herramienta CareerBot** y cómo funciona en un entorno de orientación.

RECURSOS - MATERIAL DIDÁCTICO FACILITADO:

Unidad didáctica 1: La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot: ventajas para ayudar a los/as profesionales a familiarizarse con la herramienta.

- M3-U1-01 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional (presentación, diapositivas PPT y documento Word)
- M3-U1-02 - Tarjetas de personaje, Samira, Freda, Pedro
- M3-U1-03 - Herramienta CareerBot <https://CareerBot.eu/bot/bot.html>
- M3-U1-03 - Ejercicio: Uso de tarjetas de personajes en la práctica
- M3-U1-04 - Lista de comprobación: conocimientos sobre el tema «La aplicación práctica de *user personas* como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot».

Unidad didáctica 2: Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot.

- M3-U2-01 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional (presentación, PPT y documento Word)
- M3-U2-02 - Tarjetas persona
- M3-U2-03 - Introducción a CareerBot (<https://www.youtube.com/watch?v=OVvQKHBo0zg>)
- M3-U2-04 - Lista de comprobación: conocimientos sobre el tema « Chatbots en orientación laboral e introducción a la herramienta CareerBot».

Unidad didáctica 3: Presentación de la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias y uso de una metodología CareerBot antes del asesoramiento

- M3-U3-01 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional (presentación, diapositivas PPT y documento Word)
- M3-U3-02 - Tarjeta de personaje «Samira, desea trabajar y sustentar a su familia».
- M3-U3-03 - Herramienta CareerBot.
- M3-U3-04 - Qualifax (Herramienta adicional sugerida) <https://www.qualifax.ie/>
- M3-U3-05 - Ejercicio: «Samira, desea trabajar y sustentar a su familia».
- M3-U3-06 - Lista de comprobación: Conocimientos acerca del tema «Presentación de la herramienta CareerBot a las personas beneficiarias y uso de una metodología CareerBot antes del asesoramiento».

Unidad didáctica 4: Uso de una metodología CareerBot durante y después del asesoramiento.

- M3-U4-01 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional (presentación, diapositivas PPT y documento Word).
- M3-U4-02 - Tarjeta Persona «Freda, orientada a la carrera, se siente mayor», «Pedro, autoestima estable».
- M3-U4-03 - Ejercicio: «Freda, orientada a la carrera, se siente mayor» y «Pedro, autoestima estable».
- M3-U4-04 - Lista de comprobación: Conocimientos acerca del tema «Uso de una metodología CareerBot durante y después del asesoramiento».

Unidad didáctica 5: Ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot.

- M3-LU5-01 - Trabajar con CareerBot en el asesoramiento profesional (presentación, diapositivas PPT y documento Word).
- M3-LU5-02 - Paquete de juegos de rol
- M3-LU5-03 - Herramienta CareerBot.
- M3-LU5 -04 - Ejercicio: ejercicio de juego de rol
- M3-LU5-05 - Lista de comprobación: Conocimientos acerca del tema «Ejercicios de juegos de rol como herramientas de aprendizaje en una metodología CareerBot».

M4: Soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación laboral

Duración:	2 unidades didácticas (de 45 min.)
Unidades didácticas:	U1 – ¿Qué es una solución digital? Se explora utilizando un estudio de caso y cómo las soluciones digitales pueden integrarse en un proceso de orientación laboral. U2 – Soluciones digitales europeas y locales en contexto; explorar nuevas herramientas
Método:	Presencial
Objetivo del módulo 4:	El módulo 4 proporciona una visión global de las soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación laboral, pensadas para ser utilizadas junto con la metodología CareerBot. El módulo busca resaltar cómo las herramientas digitales pueden utilizarse de forma efectiva en las prácticas de orientación laboral, complementando, pero no sustituyendo, el trabajo del/de la profesional. Adopta un enfoque de estudio de caso para el aprendizaje, observando el ejemplo irlandés de Careers Portal (Future +), que pretende proporcionar un marco de referencia comparativo con las herramientas digitales en los respectivos países de los socios. El módulo 5 explorará las soluciones digitales definiendo en primer lugar qué se entiende por solución digital, en qué se diferencia de la transformación digital, y presentando a continuación el estudio de caso. La primera unidad didáctica está dirigida a aclarar la comprensión del alumnado de lo que son las soluciones digitales y el papel que pueden desempeñar en las prácticas de orientación contemporáneas y la segunda unidad didáctica tiene como objetivo explorar las soluciones digitales en la UE y el contexto local y ofrecer herramientas digitales recomendadas en toda Europa.

CONTENIDO DEL MÓDULO POR UNIDAD:

Unidad didáctica 1: ¿Qué es una solución digital? Se explora utilizando un estudio de caso y cómo las soluciones digitales pueden integrarse en un proceso de orientación laboral.

- ¿Qué es una solución digital? Definición y distinción de la transformación digital, es decir, complementaria.
- Estudio de caso: Careers Portal - Future+ (Irlanda), cómo se utiliza, sus ventajas y limitaciones.
- Por qué es necesario integrar soluciones digitales en un proceso de orientación laboral.

Unidad didáctica 2: Soluciones digitales europeas y locales en contexto; explorar nuevas herramientas.

- Herramientas recomendadas a escala de la UE, ¿por qué? Transferibilidad y mejora de las competencias DigiComp en la práctica.
- Soluciones digitales locales para la orientación laboral: España, Austria, Grecia, Alemania, Irlanda. ¿Por qué localizar?

RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

Se presentará a los/as participantes soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación laboral y cómo complementar la herramienta CareerBot con un conjunto de soluciones digitales. La U1 pretende informar a las personas participantes de las diversas razones por las que las soluciones digitales se están empleando en las prácticas contemporáneas de orientación laboral, justificando este telón de fondo contextual a través del estudio de caso irlandés de Careers Portal. Se mostrará a los/as participantes una serie de soluciones digitales europeas y locales para construir un contexto de herramientas locales y europeas para entender el conjunto de herramientas disponibles para la orientación laboral. A continuación, se recibirán una serie de herramientas que están invitados/as a explorar, con el objetivo de que sepan cómo utilizar las soluciones digitales en sus prácticas cotidianas.

Unidad didáctica 1: ¿Qué es una solución digital?

- **Definir qué es una solución digital** y su funcionalidad en la orientación profesional y comprender las ventajas y desventajas del uso de soluciones digitales en este ámbito.
- **Distinguir entre el concepto de solución digital** y el de transformación digital.
- **Familiarizarse con el estudio de caso** de Careers Portal y reflexionar acerca de las soluciones digitales relevantes en su región.

Unidad didáctica 2: Soluciones digitales europeas y locales en contexto: Explorar las herramientas

- **Conocer y comprender el razonamiento** en el que se basa la localización de herramientas digitales por regiones y el valor adicional de las herramientas de ámbito europeo.
- **Conocer cómo implementar diferentes soluciones digitales** dentro de un proceso de orientación laboral y cómo implementar servicios de portafolio profesional dentro de un contexto local.
- **Comprender cómo** las soluciones digitales mejoran las competencias digitales de la ciudadanía de la UE.



RECURSOS - MATERIAL DIDÁCTICO FACILITADO:

Unidad didáctica 1: ¿Qué es una solución digital? Se explora utilizando un estudio de caso y cómo las soluciones digitales pueden integrarse en un proceso de orientación laboral.

- M4-U1-01 - Soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación profesional (PPT y documento Word)
- M4-U1-02 - Ejercicio: El abogado del diablo, que incluye el pack del abogado del diablo
- M4-U1-03 - Portal de carreras profesionales (<https://careersportal.ie/>)
- M4-U1-04 - Bibliografía
- M4-U1-05 - Lista de comprobación: Conocimientos acerca del tema «Qué es una solución digital».

Unidad didáctica 2: Soluciones digitales europeas y locales en contexto; explorar nuevas herramientas.

- M4-U2-01 - Soluciones digitales gratuitas complementarias para la orientación profesional (PPT y documento Word)
- M4-U2-02 - Ejercicio: Padlet
- M4-U2-03 - Padlet de los/as participantes y la aplicación web (<https://padlet.com/>)
- M4-U2-04 - Bibliografía
- M4-U2-05 - Lista de comprobación: Conocimientos acerca del tema «Soluciones digitales europeas y locales en contexto; explorar nuevas herramientas».

M5: Transferencia a la práctica, documentación y reflexión

Duración	6 unidades (de 45 min.)
Unidades didácticas:	U1 – U5: Transferencia a la práctica: uso de los conocimientos adquiridos en los módulos 1 a 5
Método	Autoaprendizaje mediante transferencia a la práctica
Objetivo del módulo:	El Módulo 5 «Transferencia a la práctica, documentación y reflexión» proporcionará el marco para la transferencia de una metodología CareerBot y el aprendizaje a la práctica. Cada unidad didáctica (U1-U6) ofrece un margen para que los/as profesionales reflexionen acerca del contenido y la experiencia de la metodología de formación y el plan de estudios. El módulo 5 recurrirá a preguntas clave de reflexión, documentación sobre cómo los/as profesionales deberían probar una metodología CareerBot con usuarios/as reales (se requiere documentar al menos una persona) en sus organizaciones y evaluaciones de los resultados del aprendizaje. Para la transferencia de la metodología CareerBot a la práctica, es vital que sean capaces de identificar cómo las personas demandantes de empleo pueden utilizar la herramienta de manera eficiente para recopilar información relevante y personalizable acerca del mercado laboral, cómo solicitar empleo y sus limitaciones.

CONTENIDO DEL MÓDULO DE LU:

Unidad didáctica 1 - Acuerdo de aprendizaje y por qué es importante:

El proceso de formación empieza definiendo el acuerdo de aprendizaje, que aclara las cualificaciones previas y la motivación individual del/de la alumno/a o profesional. Este acuerdo debería:

- Venir firmado por la organización que imparte la formación y por el/la profesional.
- Describir las cualificaciones previas del alumnado (profesionales).
- Enumerar las competencias que adquirirán los/as profesionales.
- Describir la motivación de los/as profesionales para participar en la formación.
- Introducción al diario de reflexión sobre la formación.

Unidad didáctica 2 - Transferencia a la práctica: evolución de los enfoques de orientación laboral:

- En qué consiste la orientación laboral, una visión en profundidad con referencia a la Información del Mercado Laboral y la brecha de habilidades para los futuros empleos verdes.
- Cómo los métodos innovadores y diversos son importantes en un entorno de orientación laboral en la era digital.
- El papel de la IA y los chatbots en la orientación laboral en el entorno de la orientación local y las diversas formas de utilizar la IA de manera efectiva.
- Conocer el proyecto CareerBot y su empleabilidad en el proceso de orientación laboral.



Unidad didáctica 3: Transferencia a la práctica: antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as:

- Cómo mostrar eficazmente la herramienta CareerBot a los/as usuarios/as e involucrarse con el bot activamente en su práctica adaptada a las necesidades de los/as usuarios/as.
- Visión general de la experiencia de prueba con el/la usuario/a para validar los resultados de aprendizaje de la formación.
- La complementariedad de CareerBot y el proceso de orientación profesional.

Unidad didáctica 4: Transferencia a la práctica: uso de una metodología CareerBot durante y después de una sesión de orientación:

- Cómo CareerBot es una herramienta útil durante y después de una sesión de orientación profesional y cómo facilitar su uso para que los/as usuarios/as progresen eficazmente en su camino hacia el empleo.
- La sostenibilidad del proyecto CareerBot y la reflexión sobre lo familiarizado que está la persona usuaria con las características del bot.
- Utilizar los recursos de CareerBot para ayudar a los/as usuarios/as a desarrollar un portafolio profesional.

Unidad didáctica 5: Transferencia a la práctica: soluciones digitales y una metodología CareerBot:

- Reflexionar sobre el uso de herramientas y soluciones digitales en entornos de orientación laboral.
- Adaptar los recursos y plataformas disponibles en su entorno local y mapear soluciones útiles para su organización.
- Asegurarse de considerar la accesibilidad de las herramientas para su grupo de usuarios/as y adaptar las herramientas de manera individual y a su trayectoria profesional.

Unidad didáctica 6: Documentación y reflexión:

Perspectivas de futuro - Principales reflexiones de los/as profesionales sobre la metodología CareerBot, el futuro de la tecnología chatbot en la orientación laboral, recomendaciones y pensamientos sobre su transferibilidad.

- Preguntas reflexivas específicas sobre la formación tanto en términos de usos prácticos de la metodología chatBot en orientación profesional como del futuro de la orientación profesional.
- Evaluación de los resultados de aprendizaje en general y resumen de la experiencia.
- Panorama de la documentación necesaria para completar la formación CareerBot.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

Los principales resultados de aprendizaje de este módulo consisten en reflexionar sobre lo aprendido por los/as profesionales de la orientación y comprender cuándo es apropiado utilizar CareerBot, es decir, estrategias para integrar el bot en sus organizaciones y reflexionar acerca de la importancia de identificar de forma única los apoyos requeridos por las personas usuarias de los servicios, cómo transferir la información de CareerBot al proceso general de orientación laboral en el contexto del mercado laboral actual, los recursos disponibles para ayudar a los/as usuarios/as a utilizar CareerBot

de forma eficaz y, lo que es más importante, centrarse en cómo ayudar a un/a usuario/a en la aplicación real de los resultados dentro de su proceso de búsqueda de empleo.

Unidad didáctica 1 - Acuerdo de aprendizaje y por qué es importante

- **En qué consiste un acuerdo de aprendizaje** y cómo contribuye a la eficacia general de la formación CareerBot.

Unidad didáctica 2 - Transferencia a la práctica: evolución de los enfoques de orientación laboral

- **El papel de la orientación laboral** con el telón de fondo de la transformación digital.
- La importancia de métodos de entrega innovadores y diversos es importante en un entorno de orientación laboral en la era digital.
- **El papel de la IA y los chatbots en la orientación profesional** en el entorno de la orientación local y las diversas formas de utilizar la IA de manera efectiva.
- **Práctica reflexiva** acerca del proyecto CareerBot y cómo integrarlo en el proceso de orientación profesional.

Unidad didáctica 3 - Transferencia a la práctica: antes de una sesión de orientación - experiencia de prueba con usuarios/as

- **Comprender la utilidad de la herramienta CareerBot** antes de las sesiones de orientación laboral y reflexionar sobre cómo organizar la introducción de la herramienta en su organización.
- **Cómo llevar a cabo la experiencia** de prueba de la herramienta CareerBot con usuarios/as.
- **Demostrar la herramienta CareerBot** a los/as usuarios/as y comprometerse con el bot activamente en su práctica.

Unidad didáctica 4 - Transferencia a la práctica: uso de una metodología CareerBot durante y después de una sesión de orientación

- **Comprender cómo promover de forma sostenible el proyecto CareerBot** y continuar utilizando la herramienta con los/as usuarios/as al finalizar las sesiones de orientación.
- **Comprender el papel de las herramientas y soluciones digitales** en los entornos de orientación laboral
- **Cómo evaluar las necesidades de los/as usuarios/as y qué soluciones digitales** se adaptan mejor a sus necesidades y evaluar la eficacia de una Metodología CareerBot

Unidad didáctica 5 - Transferencia a la práctica: soluciones digitales y una metodología CareerBot

- **Saber adaptar los recursos y plataformas disponibles** en su entorno local y trazar soluciones útiles para su organización.
- **Comprender la importancia de la accesibilidad de las herramientas** para su grupo de usuarios/as y adaptar las herramientas a la persona y a su trayectoria profesional.

Unidad didáctica 6 - Documentación y reflexión

- **Implementar una metodología CareerBot** en la práctica a través de la cumplimentación de la documentación pertinente y el compromiso práctico con las personas usuarias tras la finalización de la formación.

RECURSOS - MATERIAL DIDÁCTICO FACILITADO:

Unidades didácticas 1 - 5: Transferencia hacia la práctica

- M5-U1/5-01 - Transferencia hacia la práctica, documentación y reflexión (PPT y documento Word)
- M5-U1/5-02 - Experiencia de prueba de CareerBot con documento de usuario/a
- M5-U1/5-03 - Trayectorias de las personas usuarias de Genial.ly
- M5-U1/5-04 - Formulario de evaluación de Google
- M5-U1/5-05 - Acuerdo de aprendizaje
- M5-U1/5-06 - Diario de reflexión sobre la formación

Unidad didáctica 6: Documentación y reflexión

- M5-U6-01 - Transferencia hacia las prácticas, documentación y reflexión (PPT y documento Word)
- M5-U6-02 - Acuerdo de aprendizaje
- M5-U6-03 - Documento de experiencia de prueba con un/a usuario/a
- M5-U6-04 - Directrices para el documento de charla de expertos/as
- M5-U6-05 - Diario de reflexión acerca de la formación

Perfil de cualificación

Quienes se gradúen del programa de formación semipresencial podrán formar a distintos grupos destinatarios (por ejemplo, personal propio y personal de otros socios de implementación) en el uso de la herramienta CareerBot y del material de formación presentado en el plan de estudios. En el proyecto aplicamos el principio de «formación de personal formador».

La cualificación de los grupos destinatarios de la formación incluye la gestión profesional y organizativa. Esto incluye en particular:

- Planificación, organización, coordinación, ejecución y evaluación del programa de formación.
- Garantía de la calidad pedagógica y de contenidos de la enseñanza en las distintas materias
- Selección de las instituciones en las que se impartirá la formación

Además de esta cualificación específica de la materia, los/as graduados/as adquieren la capacidad de pensar y actuar de forma analítica, estructurada y orientada a la búsqueda de soluciones.

Control de calidad de la formación CareerBot

La garantía de calidad (GC) es un instrumento esencial para asegurar la calidad de la Formación CareerBot y, por lo tanto, tendrá lugar en diferentes niveles:

1) MEDIDAS PARA GARANTIZAR UN PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Una metodología bien establecida garantiza la calidad de la formación CareerBot (véase el capítulo «Estructura básica del proceso de formación»). En octubre de 2023, la formación se pondrá a prueba y se evaluará. Se aplicarán los ajustes que sean necesarios como resultado de las evaluaciones.

A continuación, los materiales de formación se adaptarán a las demandas de cada país socio. Esto significa que, si bien los materiales de formación variarán según el país, el procedimiento de formación será coherente en todos los países.

En el caso del proyecto CareerBot, para garantizar la calidad de la formación es muy importante la fiabilidad de las fuentes de datos. Esto debe garantizarse tanto para los datos incorporados inmediatamente en el bot como para los datos utilizados para los documentos de formación. Por ello, hemos elaborado una lista de comprobación que se presenta en el siguiente capítulo.

2) MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN DE MERCADO LABORAL

La información relativa al mercado laboral utilizada en el proyecto CareerBot debe ser fiable, de fácil acceso, disponible de forma sencilla, preferiblemente a través de una API abierta y de acuerdo con los principios que la sustentan, entre los que se incluyen:

- **Ética:** adhesión al principio básico de igualdad de oportunidades para todos/as y cumplimiento de la legislación conexas.
- **Imparcial:** todos los IMC producidos para el proceso de orientación/asesoramiento no promueven un sector, de forma competitiva, como superior a cualquier otro, ni enmascaran un declive económico.
- **Accesible:** abordar las limitaciones físicas, así como la capacidad de comprender determinados niveles de complejidad.
- **Sólida:** garantizar la fiabilidad, la exhaustividad y la actualidad.
- **Pertinente:** responder a las necesidades de los profesionales de la orientación laboral en su trabajo con las personas usuarias.

A continuación, se ofrece una lista de comprobación que sirve de guía a las organizaciones socias del proyecto y a otros socios encargados de la implementación para evaluar la eficacia y la calidad de la iniciativa.

ELEGIR ENTRE LAS FUENTES DE LA INFORMACIÓN DE MERCADO LABORAL	
PREGUNTA	PIENSE EN:
¿Quién ha elaborado la IML?	<ul style="list-style-type: none"> • Si la fuente de la IML puede considerarse fiable. • ¿Cuáles son las metas y objetivos de la organización que produce la IML? ¿Se trata de datos promocionales (que dan un giro positivo a determinados hechos) o excluyentes? • Si ha conseguido datos similares de más de una fuente, ya que esto le ayudará a obtener una visión más equilibrada y fiable de una situación concreta.
¿Cómo se ha recopilado el IPV?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo y por qué se recogieron los datos? (por ejemplo, la metodología) • ¿Cuál es la amplitud y el grado de detalle disponibles? • ¿Son fiables los datos presentados? • ¿Hasta qué punto son válidos los datos?
¿Cómo se desglosan y clasifican los datos LMI?	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia y adecuación de las unidades de medida. • Desagregación de los datos, en particular los límites geográficos. • Sistemas de clasificación aplicados. • Comparabilidad de los datos y coherencia a lo largo del tiempo. • Análisis en función de sus necesidades; y • Relevancia para el área en la que opera.
¿Está actualizado el IML?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuándo se ha llevado a cabo la investigación? • ¿A qué periodo se corresponden los datos? • ¿Cuándo se publicó la IML? • Actualidad potencial y utilidad de los datos para situaciones actuales. • Puntualidad. • Frecuencia de actualización y cuándo estarán disponibles los próximos datos. • ¿Dónde hay alguna investigación más reciente que apoye o contradiga los datos?

Durante el desarrollo de la herramienta CareerBot y los materiales de formación, las organizaciones socias del proyecto han trabajado con la lista de comprobación anteriormente mencionada para garantizar que los datos fueran fiables y estuvieran lo más actualizados posible.

Se recomienda a los futuros socios que lo implementen que deseen ampliar la metodología CareerBot que utilicen esta lista de comprobación para mantener la calidad de los datos.