

NEW HORIZONS

MANUAL DE ASESORAMIENTO PROFESIONAL

Proyecto Europeo: New Horizons

2016-1-BG01-KA204-023759 | DRAFT VERSION (3) 22/01/2018

ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. El Proyecto y su proposito.....	3
3. Manual de Asesor Profesional: ¿A quien estamos llegando?.....	5
4. Introducción al asesoramiento profesional : El Concepto	8
4.1 El modelo de asesoramiento New Horizons.....	11
5. Descripción de las etapas principales del modelo de asesoramiento New Horizons.....	17
Primera etapa: Desentrañar y aclarar la situación	17
Segunda etapa: Ampliar la perspectiva	20
Tercera etapa: Formulación de objetivos y logros intermedios	23
Cuarta etapa: Preparar un plan de acción e implementarlo	26
Quinta etapa: Evaluación y seguimiento	27
6. Anexo 1 Evaluación del proceso de asesoramiento	34
7. Referencias	37

1. Introducción

El proyecto **“New Horizons”** constituye una acción Europea financiada bajo el marco de Erasmus+. Pertenece a las Key Action 2 Alianzas Estratégicas para la Educación de Adultos “Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas” e intenta abordar las prioridades básicas de la UE para la educación de adultos, centrándose en la mejora constante y la provisión de oportunidades de aprendizaje de alta calidad.

El consorcio del proyecto une a organizaciones muy experimentadas, coordinadas por CATRO (Bulgaria) como socio principal, el resto de socios son:

- **Universidad de Tesalia (Grecia),**
- **Die Berater (Austria),**
- **Defoin (España)**
- **Servicio Nacional de Intercambio de Viajeros de Irlanda (Irlanda),**
- **IMS Centro de Investigación & Desarrollo (Chipre),**
- **Dacorum CVS (Reino Unido).**

El aspecto interdisciplinario de la asociación del proyecto New Horizons facilita la transferencia eficiente de modelos de orientación profesional y capacitación entre los diferentes campos educativos y centros de capacitación, educación de adultos y VET, que al final enriquecerá la metodología y el programa final de una manera beneficiosa para todos los socios involucrados y cada uno de los contextos nacionales.

Particularmente, el proyecto Europeo **“New Horizons”** intenta abordar las necesidades de un grupo objetivo muy específico y al mismo tiempo heterogéneo - *que consiste en personas que han adquirido una discapacidad después de un accidente o enfermedad*. Uno de los objetivos básicos del proyecto es explorar en detalle los retos que este grupo objetivo enfrenta en el proceso de reintegración en el Mercado laboral y en la sociedad en su conjunto.

Si bien un análisis cuantitativo integral de la situación del empleo de las personas con distintos tipos de discapacidad fue publicado por el Eurostat en 2015, el análisis cualitativo de las necesidades concretas de las personas que han perdidos su trabajo o están en riesgo de perderlo debido a algún accidente o enfermedad de larga duración aún no existe.

Para un impacto generalizado de los resultados del proyecto New Horizons se fomentará la toma de conciencia entre los siguientes interesados, así como una cooperación más estrecha entre ellos a corto y largo plazo:

- **Gerentes de recursos humanos y directores generales de empresas** con responsabilidad social.
- **Los responsables políticos** como los Ministros (trabajo y asuntos sociales), **agencias** como la de Seguridad Social, etc.
- **Autoridades del Mercado laboral** como las agencias de empleo, centros de trabajo, etc.
- **Público en general.**

2. El Proyecto y su propósito

Los supuestos básicos que subyacen al aspecto del asesoramiento profesional se han expuesto básicamente en el “Manual del asesoramiento profesional” (UNESCO, 1998). El proyecto “New Horizons” se basa en un conjunto particular de perspectivas significativas del “Manual del asesoramiento profesional”:

1. La gente tiene la capacidad y la oportunidad de implementar sus elecciones profesionales para sus propias vidas. La cantidad de libertad en las elecciones depende parcialmente del contexto social, económico y cultural de las personas.
2. Las oportunidades y elecciones deberían estar disponibles para todas las personas, independientemente de su sexo, clase socio-económica, religión, discapacidades, orientación sexual, edad o antecedentes culturales.
3. A los individuos se les presentan oportunidades profesionales de manera natural a lo largo de sus vidas.

4. Las personas generalmente están involucradas en una amplia gama de roles de trabajo a lo largo de su vida. Estas funciones incluyen tanto el trabajo remunerado como el no remunerado.
5. Los asesores profesionales ayudan a personas a explorar, perseguir y alcanzar sus metas profesionales.

Con la base de estas perspectivas, la aspiración principal del proyecto “New Horizons” fue crear un **modelo de asesoramiento profesional** especialmente diseñado para satisfacer las necesidades de los desempleados de larga duración con discapacidades adquiridas, que deberían ser:

- **Fomentar su autoconciencia, autoconfianza y automotivación**, para identificar y captar nuevas oportunidades para el desarrollo personal y profesional, tales como intereses, valores, habilidades y rasgos de personalidad.
- **Aumentar sus habilidades de empleabilidad** así como aquellos que están en riesgo de perder su trabajo debido a problemas de salud, ayudándolos a encontrar nuevas trayectorias profesionales o hacer realidad sus propias ideas comerciales.
- **Ayudas a las personas a ser administradores activos de sus trayectorias profesionales** (incluida la transición de carreras profesionales y el equilibrio de diversos roles de vida), así como convertirse en aprendices de por vida en el sentido del desarrollo profesional a lo largo de la vida.
- **Facilitar su integración en el Mercado laboral y en la sociedad** a través de la difusión de buenas prácticas en mesas redondas con los stakeholders pertinentes. El objetivo general del proyecto “New Horizons” es proporcionar un soporte a **las personas desempleadas de larga duración** que han adquirido una discapacidad después de un accidente o una larga enfermedad que posteriormente ha afectado significativamente su vida personal y profesional.

3. Manual de Asesor Profesional: ¿A quién estamos llegando?

El manual del asesor profesional del proyecto “New Horizons” está diseñado para satisfacer las necesidades del grupo objetivo, consistente en consejeros, capacitadores, mentores y expertos que están asociados con el apoyo sistemático e integrado de los desempleados de larga duración con discapacidades adquiridas para lograr su re-integración en el mercado laboral. El apoyo planeado proporcionado por los consejeros los ayudará a priorizar el tipo de carrera profesional que a ellos les gustaría tener y ayudarlos a encontrar trabajo.

Particularmente, el presente manual está guiando a los consejeros/expertos/trabajadores sociales a través del proceso de asesoramiento y apoyo profesional al proporcionar el marco y la estructura requeridos del proceso y, al mismo tiempo, dotarlos de la capacitación y el material de orientación adecuados.

También les introduce al concepto de aprendizaje mixto, donde y como deben utilizar los módulos de aprendizaje electrónico en el proceso de asesoramiento, así como el valor añadido de intercambiar ideas, buenas prácticas y experiencias al tratar con situaciones difíciles en sus prácticas de asesoramiento.

En general, el presente manual ha sido diseñado y desarrollado para servir con guía para las personas interesadas en el desarrollo de su carrera ocupacional. Esto constituirá una importante caja de herramientas para todas las personas que están asociadas a la provisión de capacitación / asesoramiento / y cualquier otro tipo de apoyo psicológico o social, como por ejemplo:

- **Consejeros profesionales y capacitadores adultos**, que tienen experiencia trabajando con grupos desfavorecidos y/o quieren expandir su cualificación.
- **Las asociaciones de pacientes y otras ONGs** que apoyan a personas con varios tipos de discapacidades.
- **Personal médico y psicológico en los centros de rehabilitación** que podrían estar involucrados en el proceso de asesoramiento.

Sin embargo, todos los demás grupos objetivo y los expertos relacionados activos en el campo más amplio del desarrollo profesional pueden usar el manual como un marco específico para su propia capacitación. El presente manual proporciona a los consejeros educaciones, a los supervisores, y a otros grupos de interés, unas directrices para la formación mínima requerida para los consejeros interesados en la especialidad de consejero profesional.

Las normas y requisitos de calidad profesional para los consejeros profesionales dentro del marco del proyecto New Horizons han sido definidos por el consorcio del proyecto de la siguiente manera:

➤ **Antecedentes educativos (deseables y esenciales)**

El proceso de asesoramiento de las personas desempleadas de larga duración, que han sufrido un accidente o una enfermedad grave, requiere **competencias y experiencias en al menos una de las siguientes áreas:**

- Pedagogía
- Asesoramiento
- Psicología
- Educación social
- Orientación vocacional
- Conocimiento del mercado laboral y las estrategias de aplicación

➤ **Al menos dos años de experiencia profesional relevante en:**

- Orientación profesional
- Trabajar y apoyar a grupos desfavorecidos con todo tipo de apoyo personal y psicológico / profesional;
- Conocimientos del mercado laboral y estrategias de aplicación.

➤ **Habilidades blandas y competencias:**

- Respetuoso
- Tolerante
- De mente abierta
- Auto-consciente y autorreflexivo sobre su propio comportamiento
- Empático
- Actitud flexible (gestión efectiva del cambio)
- Motivado y capaz de motivar a los demás
- Pro-activo – concentrándose en los problemas que pueden cambiarse (círculo de influencia)
- Capaz de expresar opinión abierta y constructiva
- Auto-disciplinado en términos de trazar una línea entre las relaciones profesionales y las personales
- Dispuesto a aprender y a desarrollarse continuamente
- Competencias digitales – combinar reuniones F2F con el aprendizaje online
- Manejar las diferencias culturales (si aplica)

4. Introducción al asesoramiento profesional: El Concepto

El manual de orientación profesional ha sido diseñado y desarrollado para contribuir a la mejora tanto de la utilidad como de la importancia del proyecto “**New Horizons**”; por lo tanto, se ha abordado de una manera muy clara todos los conceptos relacionados con el asesoramiento profesional.

La **orientación profesional** se define generalmente como la asistencia científica proporcionada al individuo con el fin de adquirir conocimiento y experiencia sobre la auto-exploración, la comprensión del mercado laboral y los factores que afectan. Esta definición general, con los ajustes necesarios, se aplica también al grupo objetivo específico con discapacidades. Sin embargo, la cuestión más importante es aclarar las características de los diferentes grupos de personas con discapacidad, así como la sociedad de cada país que se queda rezagada en el cambio de actitud con respecto a este tema. Comparando con otros países de la UE, Reino Unido puede que esté mejorando algo más en esta área, pero aún tienen margen de mejora.

Un modelo de orientación profesional incluye los siguientes objetivos generales:

- Evaluación de los rasgos de personalidad,
- Exploración y selección profesional,
- Capacitación profesional, emplazamiento y monitoreo (Thomas & Benen 1984).

Obviamente, en términos de objetivos, los programas e iniciativas de orientación profesional para personas con discapacidades no difieren de los de las personas sin discapacidad. Sin embargo, “ingredientes” asociados, como los métodos de *evaluación, los procedimientos y las estrategias*, a menudo deben modificarse para “ajustarse” a las características y las solicitudes particulares de este grupo de población, dependiendo del tipo de discapacidad.

El objetivo general del consejero que trata con personas con discapacidades es ayudarlos a aceptarse ellos mismos y su situación actual tal como es, y luego preparar el terreno para una

mayor educación y una futura elección profesional. Este es un proceso evolutivo a largo plazo que, debido a las especificidades de estos individuos (experiencias tempranas limitadas, debilidad en el nivel de toma de decisiones, baja autoestima, etc.), es mejor comenzar tan pronto como la persona sea capaz de hacerlo.

El consejero debe ser capaz de seguir un **modelo de intervención sistemática** para ayudar al cliente. Se debe trabajar no solo con el propio individuo, sino también con personas de su entorno más amplio (por ejemplo la familia, en la escuela, amigos, y médicos), para que lo puedan aceptar y ayudarlo cuando lo necesite la persona con discapacidad.

El consejero debe ser considerado como el “responsable” con el fin de lograr este resultado. **(Por favor compruebe: Actividad 1 en Asesoramiento específico: “Definición del rol del consejero, trabajo en equipo” en el módulo 1 del Programa de Formación)**

El papel de la familia como otro “actor” crítico durante el proceso de asesoramiento es muy importante y por lo tanto este “actor” a menudo requiere algún tipo de asesoramiento con el fin de aceptar, curar y más bien cambiar las conductas, en beneficio del cliente con necesidades especiales

Las necesidades especiales según la definición de la UE (1993), se refiere a personas *con deficiencias graves, discapacidades de nacimiento o discapacidades debido a lesiones físicas, en sentidos / trastornos mentales / cognitivos, que restringen o incluso excluyen la realización de algunas o todas sus actividades consideradas normales para otras las personas sanas.*

Es importante ser consciente que una persona con discapacidad difiere sólo en términos de dificultad para participar en igualdad de condiciones, tanto en el lugar de trabajo y en el ámbito social.

Las personas con discapacidades representan algunas características comunes de su personalidad considerando como punto básico las limitaciones / restricciones a las que se enfrentan en los siguientes niveles:

1. **Experiencias tempranas limitadas**, tales como tener menos oportunidades para explorar el entorno profesional, limitaciones en las oportunidades laborales.
2. **Información educativa y profesional insuficiente**, por lo que no son conscientes de los servicios y tipos de formación profesional o las oportunidades en el mercado laboral para las personas con necesidades específicas como ellos.
Ellos también podrían no estar siendo informados sobre sus derechos específicos de acuerdo con las leyes laborales aplicantes.
3. **La falta de conocimiento de sus rasgos de personalidad** (habilidades, intereses, valores, etc.), que tiene un impacto negativo en sus elecciones profesionales.
4. **Baja autoestima**, debido a las actitudes negativas y las percepciones y creencias públicas en general. Además, tienen **baja autoconfianza y falta de poder convincente**.
5. **Falta de motivación para manejar el sistema burocrático**.
6. **Debilidades en relación con el proceso de toma de decisiones**, donde tienen menos oportunidades de tomar decisiones, donde otras personas toman decisiones para/sobre ellos (por ejemplo médicos, padres y profesores).
7. **Se enfrentan a prejuicios por parte de posibles empleadores**.
8. **Sufren de un mayor desempleo**.

Por consiguiente, todas estas limitaciones están provocando un impacto negativo, no directamente sobre la propia discapacidad, pero sí contra otro tipo de barreras y obstáculos.

Estas limitaciones y problemas conducen a la necesidad de un acercamiento adaptado e integrado para las personas con discapacidad tanto por parte del consejero como por parte del marco general de apoyo. El objetivo principal es ayudar a estas personas a integrarse o reintegrarse en la sociedad, no solo apoyándolos, sino también ayudando a su entorno social más inmediato/directo (familia, escuela y amigos) para que sean aceptados e integrarlos en la sociedad.

Los consejeros profesionales para personas con discapacidades, además de las dificultades que hemos mencionado anteriormente, que están relacionadas con la naturaleza de los problemas de cada subgrupo, tienen que enfrentar una dificultad más.

El prejuicio del mundo de los empleadores está asociado a las actitudes negativas de las que sociedad ha formado una percepción particular sobre las personas con discapacidad y evita cualquier movimiento en relación con este concepto original. Por lo general, se considera que las personas discapacitadas no pueden trabajar, con características poco atractivas que afectarán negativamente la "imagen" de la empresa y crearán problemas en las relaciones de los empleados entre sí, pero también en las relaciones con los clientes comerciales.

Esta percepción tiene todas las características de un estereotipo negativo. Existe una imagen errónea/inexacta que interfiere entre nosotros y la realidad y nos impide comprender todas las dimensiones.

4.1 El modelo de asesoramiento New Horizons

Tanto el concepto como la estructura del manual "New Horizons" se basan en **los principios del modelo de asesoramiento profesional New Horizons**. Este enfoque ha sido adoptado con el fin de visualizar los detalles de este modelo de asesoramiento integral, que tiene como objetivo proporcionar un apoyo sistemático a personas con discapacidades.

El modelo de asesoramiento profesional New Horizons se basa generalmente, en el concepto teórico del asesoramiento existencial que tiene **5 objetivos básicos**, todos los cuales están incluidos en el modelo de New Horizons:

- Expandir la autoconciencia,
- Aumentar el potencial de elección,
- Ayudar a los clientes a aceptar la responsabilidad de elegir,
- Ayudar a los clientes a encontrar su significado, propósito, valores y metas,
- Ayudar a los clientes a construir relaciones significativas.

*El modelo de orientación profesional de "New Horizons" se puede describir muy bien con un lema de la terapia existencial sobre el entendimiento de la naturaleza humana: **"Para llevar a cabo nuestra libertad, ¡para elegir qué hacer con nuestras circunstancias!"***

En el asesoramiento existencial, la relación entre consejero-cliente, puede considerarse como un "largo viaje" que debe basarse en los siguientes principios básicos:

- Enfoque en la situación actual de la vida del cliente
- Mostrar respeto y fe en el potencial de los clientes
- Expresar preocupación y empatía
- Convertirse en un modelo a seguir con un comportamiento auténtico: estar completamente presente y esforzándose para crear relaciones afectuosas con los clientes.
- Establecer una relación de colaboración en la que tanto el cliente como el consejero estén involucrados en un viaje de autodescubrimiento
- Ayudar al cliente a transferir lo que se aprende fuera del asesoramiento
- Apoyar al cliente a transformar las dificultades en oportunidades
- Dar opiniones efectivas para ayudar al cliente a construir nuevos comportamientos
- Reconocer los logros para aumentar la autoconfianza y la motivación.

Figura 1 es la visualización del Modelo de Asesoramiento Profesional New Horizons:



Figura 1. Modelo de orientación profesional New Horizons

De acuerdo con la figura, el modelo propuesto consiste en cinco (5) elementos importantes que cada consejero debe seguir como enfoque. Si bien cada elemento individualmente representa su propio significado e importancia, el punto de partida y el punto más relevante deben ser siempre la comprensión del contexto y de las necesidades específicas del cliente, ya que esta es la base para la construcción de una relación abierta y de confianza con ellos.

Sobre esa base, un consejero vocacional puede definir los pasos adicionales del individuo y combinar las sesiones de autoconciencia con técnicas de empoderamiento que se apliquen de manera efectiva, asegurando un compromiso más fuerte durante el proceso.

Con el fin de ser capaz de proporcionar un concreto e integral asesoramiento, las necesidades del grupo objetivo deben estar claramente definidas:

- ✓ ¿Cuál es su origen?
- ✓ ¿Qué está afectando su motivación?
- ✓ ¿Por qué están luchando?
- ✓ ¿Por qué se siente ambivalente con respecto a las opciones percibidas disponibles?

El **asesoramiento profesional** siempre debe apuntar a explorar “en profundidad” la comprensión de las necesidades de sus clientes, en realidad tratando de conseguir ponerse “en sus zapatos” con el fin de experimentar las dificultades así como los retos que se enfrentan.

Como se mencionó antes el proceso habitual del enfoque de cada asesor profesional implica, más o menos todas las etapas anteriores, tales como la facilitación de una mejor autoconciencia de sí mismo, incrementar las elecciones potenciales, ayudará a los clientes a aceptar la responsabilidad de elegir, etc. En particular, centrándonos en estos conceptos generales en el modelo de asesoramiento profesional New Horizons, cuando nos referimos a:

- **Conciencia de sí mismo** – en el proyecto New Horizons nuestro objetivo es la ayuda a las personas para lograr una mayor autoconciencia al preguntar sobre sus intereses, valores y habilidades que pueden ayudarlos a comprender mejor qué trabajos son adecuados para ellos y cuáles no son una buena combinación. Alguien que se adapta bien a su profesión es probable que esté más motivado y tenga más éxito en su trabajo, y para disfrutar de dicho trabajo más que en otro que no sea el adecuado. En el modelo de asesoramiento profesional *New Horizons*, creemos que tener una fuerte conciencia de sí mismo, también puede ayudarnos a hacer cambios en nuestra vida (personal, profesional, social) y estar más satisfechos y felices con nuestras elecciones. Sin embargo, llegar a ser consciente de sí mismo no significa ser egoísta. Es simplemente un escalón para alcanzar nuestro verdadero potencial y vivir una vida llena de propósito y significado.

- **Información sobre el mercado laboral** – en el modelo de asesoramiento profesional New Horizons, la información del mercado laboral se relaciona con la forma en que los clientes pueden obtener información sobre los trabajos disponibles y adecuados para ellos. Este tipo de información se puede encontrar a través de libros, sitios web, así como a través de un servicio de información laboral que rastrea las tendencias y oportunidades del mercado laboral de una región o país. Con la ayuda del modelo de asesoramiento profesional New Horizons y el uso de las herramientas adecuadas, las

personas pueden hablar con miembros de la familia, empleadores potenciales y miembros de la comunidad para hacer preguntas sobre las opciones de trabajo disponibles. Todo este trabajo puede ayudar a las personas con discapacidades a ser más seguros y optimistas con su vida.

- **Toma de decisiones, establecimiento de metas** – en el modelo de asesoramiento profesional New Horizons, al elegir el trabajo más adecuado, es importante integrar la auto-conciencia con la información del mercado laboral para lograr los mejores resultados para el cliente. A menudo es útil participar en una discusión y sopesar los costos y beneficios de las diversas opciones. Tener en cuenta los dos objetivos a corto y largo plazo es también una actividad útil para las comprometer a las personas. **Establecer un objetivo no es difícil, cambiar su comportamiento actual con acciones sí que lo es.**

- **Búsqueda de trabajo** – Por lo general, las personas necesitan ayuda con las estrategias de búsqueda de empleo, como escribir un CV y una carta de presentación, aprender habilidades para entrevistas y saber dónde buscar los trabajos que se publican, así como aquellos que no se publicitan. Todo el mundo cree que no es fácil encontrar un trabajo, a menos que tenga una buena educación y experiencia en un campo en particular. Imagine personas, como en nuestro grupo objetivo (proyecto New Horizons), que aun teniendo todas las cualificaciones necesarias, debido a su enfermedad, accidente, etc. no puede encontrar un trabajo adecuado. Tenemos que entender que su vida se ve impactada de manera crucial, pero no de manera terminante. Por lo tanto, pueden usar sus cualificaciones previas junto con las nuevas habilidades desarrolladas y encontrar el trabajo que les haga sentirse dignos de nuevo.

Otro tema importante es que el modelo de asesoramiento profesional New Horizons cuenta con **un asesoramiento profesional de habilidades** que debería desarrollarse para cumplir los requisitos de este tipo de grupo objetivo. El campo del asesoramiento y la guía

profesional está cambiando continuamente y modificándose para reflejar los cambios en la sociedad y en el mundo laboral. Colaborar con otros, compartir información, fuentes, experiencias, prácticas y estándares de calidad es muy importante para ayudar y obtener ayuda cuando sea necesario. Además, el desarrollo de relaciones de confianza con los empleadores puede ayudar a cambiar el estereotipo de la discapacidad de “personas minusválidas inútiles”.

La empatía es la habilidad de comprender las emociones de las personas y cómo tratarlas de acuerdo con su reacción. Esta habilidad está estrechamente relacionada con la inteligencia emocional que es básicamente analizar, evaluar y gestionar la emoción de uno mismo. Por lo tanto, la empatía es muy crucial para cada consejero profesional porque ayuda a construir una relación de confianza entre ambos lados (cliente y consejero profesional). Por lo tanto, es muy importante para un asesor profesional ser capaz de encontrar el camino apropiado para desarrollar la empatía con su cliente. Este desarrollo se puede lograr mediante:

- **Poniéndose a sí mismo en sus "Zapatos"** y tratar de evaluar/cuantificar el nivel de estrés de la persona.
- **Desarrollando fuertes habilidades de observación**, a través de la conversación y evitar los juicios instantáneos y las conclusiones.
- **Desarrollar habilidades analíticas** considerando la situación desde diferentes ángulos y llegando a la raíz del problema.
- **Manejando la situación** y recordando que cada uno de nosotros somos únicos.
- **Comunicación efectiva.**
- **Seguimiento y mantenerse en contacto.**

Actividad 4: "Implementación práctica del modelo de asesoramiento New Horizons" abordados en el **Módulo 1**, le ayudará a comprender mejor la idea holística detrás de esto.

5. Descripción de las etapas principales del modelo de asesoramiento New Horizons

El proceso de asesoramiento profesional propuesto, como se ha descrito para el propósito del presente manual y de los módulos de capacitación del proyecto New Horizons, se basan en el “enfoque de orientación en 5 pasos” de la Teoría de Lindh Gunnel (2000). El enfoque de Lindh es adoptar el marco interpretativo sociológico para el asesoramiento profesional. En particular, el consejero profesional adopta una visión de la orientación profesional principalmente como un proceso social y un elemento de trabajo social e interacción interpersonal.

La relación inicial entre el consejero y el cliente es crítica y establece las bases para los siguientes asesoramientos (Gelso & Carter 1985). Por lo tanto, los consejeros necesitan crear un clima "dado" en el que el cliente se siente reconocido, respetado y valorado (Amundson 1993). La creación de este tipo de clima requiere atención al entorno físico y la dinámica interpersonal. En cuanto a la segunda dimensión, el modelo New Horizons propone un asesoramiento de cinco etapas, incluyendo:

- **Desentrañar y aclarar la situación**
- **Ampliar la perspectiva**
- **Formular objetivos y logros intermedios**
- **Preparar un plan de acción y ejecutarlo**
- **Evaluar y seguimiento.**

En las siguientes secciones, hay una descripción analítica del modelo New Horizons propuesto.

Primera etapa: Desentrañar y aclarar la situación

La primera etapa del modelo se refiere a la aclaración de la situación actual del individuo y hay informes extensos sobre la base del modelo existente y las formas de acercamiento.

Con el fin de explorar la situación existente, y todos los aspectos positivos y negativos de la educación, el asesoramiento profesional debe empoderar y alentar al individuo a superarse: la

opresión potencial, rechazos y los ataques verbales, es a menudo la crítica menos aceptada. Aquí es muy importante el consejero profesional para proporcionar al cliente un apoyo en términos de auto aceptación, estereotipos personales y el concepto de la diversidad. Esta reconciliación debe llevar al consejero a percibir a su cliente como un igual que necesita aprecio, reconocimiento y aceptación, no simpatía y compasión.

Si el consejero trabaja en grupo, **Actividad 3: "Discusión"** presentada en el **Módulo 2 del Programa de Capacitación**, que brinda la oportunidad de compartir conocimientos y experiencias previas con el grupo objetivo.

Para alcanzar este nivel, es importante que el consejero junto con el la persona individual desenmarañe los eventos (suficientes preguntas sobre la presente solicitud) y aclare la situación (entendiendo la dificultad actual y los problemas relevantes). Las personas que han superado una enfermedad o un accidente grave deben lidiar con una realidad completamente diferente, necesidades diferentes, expectativas y debilidades que deben ser exploradas.

Al mismo tiempo, las personas con discapacidad, a fin de hacer frente a las dificultades derivadas de su condición, a menudo desarrollan habilidades muy importantes, cuyo valor tienden a ser pasados por alto o desestimados, como técnicas de negociación, la perseverancia y habilidades de adaptación y flexibilidad etc.

Además, el consejero debe saber que él o ella deben ser reales (en contacto con sus emociones y sin sentimientos de lastima hacia el cliente) y tener empatía (sin tratar de resolver todos los problemas del cliente como un experto).

El consejero tiene que explicar a los clientes el proceso de orientación profesional en general. De esta manera, el individuo se sentirá más seguro para abrir su mente y su corazón más fácilmente. Preguntas abiertas como "cómo", "qué" o "cuéntame" le dan al individuo la oportunidad de comenzar a hablar sobre su vida y sus problemas. Las preguntas cerradas son

más útiles para tomar su perfil (médico, social, profesional). Algunas otras técnicas del proceso de asesoramiento son la escucha activa y la paráfrasis. El individuo necesita sentir que el consejero está listo para que él o ella se comunique.

Escuchar activamente durante el proceso significa que el consejero puede crear una relación especial con sus clientes. Por ejemplo, el consejero profesional junto con el cliente debe hacer un contrato (hablado o escrito) que incluirá lo que se debe hacer y qué no hacer (principalmente el cliente). De esta manera, el individuo se sentirá más seguro y dispuesto a trabajar con el consejero profesional en confidencialidad (**Actividad 4: "Construcción de relaciones con su cliente"** en el **Módulo 2**).

Además, ambos necesitan confirmación a través de la evaluación. Esta la evaluación se puede lograr a través de la reflexión o (tomando una cita importante de la última sesión del cliente), resumiendo (la repetición de sus palabras más importantes), emoción (el reflejo en palabras de los sentimientos que expresan) y composición (la síntesis entre el resumen y la emoción). Para dar **algunas actividades como ejemplos**, relevantes para la primera etapa, es mejor comenzar desde el punto de vista del asesor profesional, para ayudarlos a comprender la situación de sus beneficiarios. (Sidiropoulou - Dimakakou, 2013/Andrianos P, Gogalis K.,Zaharopoulou Ai. 2000).

Algunas de las actividades prácticas que puede realizar como preparación para el proceso de asesoramiento son:

- **Actividad 3: En la piel de su cliente (Orientaciones / Insumos de asesoramiento y aprendizaje), Módulo 1**

El objetivo general de este ejercicio es ayudar a evitar que el consejero adopte una mejor comprensión de la situación del individuo poniéndose en el lugar de los demás. Como un nivel de base en el proceso de asesoramiento, cada consejero debe experimentar lo que debe ser estar en la posición de una persona con discapacidad y sentir los desafíos que enfrentan estas

personas. Este ejercicio moverá a los consejeros fuera de su zona de confort y provocará proceso de auto-reflexión que los preparará mejor para el proceso de orientación.

- **Actividad 1: "Entrevista motivacional" (Diagnóstico personal / Insumos y aprendizaje), Módulo 3**

Esta es una actividad para potenciar a la persona que está siendo asesorada. La evaluación inicial es una técnica psicológica que la mayoría de los psicólogos / psicoterapeutas / consejeros utilizan especialmente al comienzo del proceso con el cliente. Dado que esta técnica incluye varios ejercicios importantes, la escucha activa, dando una adecuada retroalimentación y una comunicación efectiva en general, debe ser usada durante todo el proceso con el cliente, con mayor énfasis en los primeros encuentros.

Segunda etapa: Ampliar la perspectiva

En la segunda etapa, que es la "expansión de las nuevas perspectivas", el consejero profesional después de haber completado el perfil general del beneficiario, ayuda a encontrar nuevas perspectivas para la rehabilitación profesional de la persona en paro. Durante este proceso, la contribución del cliente así como de su entorno (familia, amigos, ex empleadores, etc.) es de gran importancia.

El consejero explora y guía a la persona con necesidades especiales para "aprender a aprender". En particular, los objetivos de preparación e integración de las personas con discapacidad en el eje cognitivo son similares a los de todas las personas. Es decir, que "cada individuo busca escalar al más alto nivel de conocimiento, juicio y evaluación, en **dos niveles distintos**:

- Reconocimiento de la profesión
- Reconocimiento del individuo y de su profesión (pasos de aprendizaje de Bloom).

Específicamente, para que el individuo amplíe sus perspectivas profesionales, necesita la ayuda del consejero para adquirir conocimiento en relación con su situación actual. El consejero debe ser capaz de dar información sobre la dinámica del mercado laboral, surgimiento de nuevas profesiones, ventajas y desventajas, junto con el sistema educativo. Este conocimiento está mediado al cliente durante el asesoramiento, y amplía su horizonte y perspectivas. **Actividad 2: “Las barreras enfrentadas por nuestro grupo objetivo”, en el módulo 2** se puede desarrollar una comprensión más profunda de los obstáculos y barreras que enfrentan las personas desempleadas de larga duración debido a una enfermedad o lesión. También, en la **actividad 6: “Doble mapa a través de la limitación del cambio de creencia a través de sub-modalidades” en el módulo 3** se puede utilizar para cambiar una creencia limitante mediante la sustitución por una nueva (definición NLP).

La persona con discapacidad tiene que ser capaz de comprender información sobre las profesiones, hacer y responder a preguntas como:

- *¿Qué profesiones me permitirán hacer uso de mis habilidades y mis puntos fuertes?*
- *¿Cómo pueden mis necesidades interactuar con los requisitos de la profesión con la que deseo continuar?*
- *¿Cómo puedo obtener más información acerca de un trabajo?*

Además, el cliente tiene que ser capaz de comprender la información sobre ellos mismos y sus ocupaciones:

- *¿Cuáles son mis características especiales?*
- *¿Qué es lo que me detiene?*
- *¿Cómo puedo mejorar algunos de estos puntos?*

El consejero tiene resumir toda la información y el conocimiento en relación con el mercado laboral y las perspectivas del cliente y adaptarlo para presentárselo.

Tenga en cuenta que el lenguaje que usamos para comunicar o hacer referencia especialmente a una persona con discapacidad, refleja nuestras percepciones de las características, necesidades y deseos que esta persona puede tener, consciente o inconscientemente.

El objetivo final del consejero al trabajar con personas con discapacidad es ayudarles a trabajar hacia la opción educativa y profesional más adecuada para ellos. Este es un proceso evolutivo, a largo plazo que, debido a las especificidades de estos individuos (las primeras experiencias limitadas, debilidad a nivel de toma de decisiones, la baja autoestima, etc.), es bueno empezar desde el principio.

Es un proceso doloroso darse cuenta de que alguien no es capaz de mantener la misma concepción de sí mismo después de un accidente o enfermedad. Tener que lidiar con una nueva perspectiva de alguien puede a menudo conducir al miedo y la resistencia al cambio. Basados en el proceso de intercambio con el personal médico y psicológico en el centro de rehabilitación del cliente, el consejero tiene - si es necesario – que hacer frente a la persona con su limitación (física y/o psíquica). El consejero no debe ignorar nunca los problemas de la discapacidad, subconscientemente creer que van a desaparecer de alguna manera.

Estos problemas son reales, tal vez permanente y crean dificultades específicas. El objetivo es ayudarlos a apreciar y aceptarse ellos mismos. Este tipo de confrontación es necesaria cuando el consejero se da cuenta de las limitaciones del cliente y sus orientaciones al responder a preguntas como:

- *¿Cuáles son las habilidades de las profesiones que están provocando mi interés?*
- *¿Qué profesiones son restrictivas, ya que requieren habilidades y fortalezas, y que debido a su situación especial, las personas con discapacidad no poseen en la actualidad?*
- *¿De qué tamaño son estas dificultades ahora?*

Ejercicios tales como la **actividad 2: “Técnica de auto-conciencia” (Entradas y aprendizaje)**, la **actividad 3: “Cualidades básicas y las polaridades de Daniel Ofman”**, **actividad 5: “Las creencias limitantes y sus alternativas saludables”** y la **actividad 7: “Rueda de la vida”** presentado en el **Módulo 3**, ayudará al asesor profesional a recoger más información sobre el cliente, habilidades, ventajas, desventajas, creencias, etc. Además, ayudarán cliente conocer más acerca de ellos mismos, mejorar su autoestima y recopilar información sobre el campo en el que quieren trabajar.

Tercera etapa : Formulación de objetivos y logros intermedios

En esta etapa, un plan de acción se desarrolla con el fin de ayudar al consejero profesional a encontrar las mejores posibles y breves metas profesionales del cliente que debe ser:

- Específico
- cuantificable
- alcanzable
- realista,
- basado en el tiempo .

En este punto, el propósito de la orientación profesional consiste en proporcionar asistencia a la persona en la selección de una serie de alternativas, en aquellas actividades profesionales que mejor se corresponden con todas las características que surgieron de las etapas anteriores.

Durante esta fase, el consejero tiene que tomar en consideración que el cliente puede realizar serios esfuerzos para establecer objetivos, pero que puede ser superado por diversos obstáculos (conflictos internos o externos con él mismo o el entorno social) o porque él/ella no ha eliminado todos sus creencias limitantes y restricciones.

Por otra parte, lo que el consejero debe tener en cuenta antes de poner el cliente en el siguiente proceso son las características de sus objetivos. En particular:

- si él/ella puede revertir las consecuencias de alcanzar un objetivo,
- si habrá algún cambio en su vida,
- si él/ella tiene éxito al lograr un logro particular,
- qué tipo de cambios pueden darse,
- el tiempo necesario para alcanzar un objetivo.

La revisión personal se refiere al individuo como una persona social, más que como una unidad e incluye seres humanos, sujetos, situaciones o restricciones de su vida que afecta a su carrera profesional y al plan de acción personal. Su logro será la base de la parte del consejero profesional, cuando el consejero tenga una mirada más cercana en la vida personal y social del cliente (Peavy 2000). Las actividades tales como **Actividad 8: “Juego del movimiento motivadores”** y la **actividad 9: “Ajuste de metas SMART”** abordados en el **Módulo 3**, pueden ayudar con la revisión personal y los objetivos de intermediación.

Algunos de los elementos incluidos en la revisión personal se refieren a:

- situación familiar,
- experiencias, personas o situaciones del presente / pasado que el individuo considera que siguen afectando a su progreso,
- experiencias, éxitos o fracasos que han desempeñado un papel decisivo en su carrera profesional,
- expectativas que él/ella tiene para el tipo de actividades profesionales que él/ella puede pensar que cumple los requisitos, sea de utilidad o no,
- actitudes arraigadas o creencias del rol profesional que tiene interiorizado en el desarrollo de su entorno más social (familia) (por ejemplo, a su género).

Es muy importante para el asesor profesional realizar una evaluación sobre las relaciones del cliente con las personas importantes de su vida. En esta etapa consejero tiene que estimar la calidad de las relaciones del individuo con sus padres y otras personas de su vida que puede ser de ayuda para gestionar su carrera. Para este fin, el consejero profesional puede utilizar las herramientas y cuestionarios que se están proponiendo o referirse a las referencias relevantes.

En el marco de la revisión personal, la identificación de importantes cualidades sociales y profesionales del cliente a través de sus propios eventos u otras actividades que no se han mencionado en la revisión educativa y profesional, los intereses de la persona, los roles familiares, etc. La mayoría de la gente subestima las habilidades que puedan tener, aparte de los obtenidos durante el trabajo (por lo general el más actual), incluso más que la educación y la formación reglada.

Además, es particularmente importante que el asesor profesional busque las limitaciones y obstáculos de la persona consultada. El último de ellos puede tener una distinción subjetiva entre ciertos elementos sobre su vida personal o profesional, como obstáculos o barreras que no pueden ayudarlos con la planificación y ejecución de acciones específicas en proyectos específicos (por ejemplo, la creación de empleo, la implementación de un plan de negocios, etc.).

En esta fase, debe haber una identificación de estos obstáculos y luego organizar un plan sobre cómo tratar con ellos. Estas barreras pueden ser baja autoestima, baja percepción de la auto-realización, separar los problemas emocionales como la ansiedad, la tristeza, la ira, la pérdida, la frustración, las obligaciones familiares y reclamaciones, las creencias de los miembros de la familia y otras personas que tienen una opinión acerca de sus elecciones, las limitaciones financieras, etc.

Los obstáculos y limitaciones suelen estar separados en internos y externos. Físicos como la salud, la edad, emociones, comportamiento, cultura, condición socioeconómica, identidad, etc., y las reservas sobre las decisiones anteriores (internos en la familia y el entorno social) o puntos que son objetivamente significativos, el individuo considera que son importantes en la vida presente (Centro Nacional de Orientación 2007). Las barreras internas y externas se pueden superar, pero por lo general tenemos un mayor control de las barreras internas, por lo que es más fácil comenzar por este punto. Teniendo en cuenta los obstáculos y limitaciones, en particular aquellos que no son razonables en términos relacionados con el mercado laboral y

empleos que deben ser identificados y tratados posteriormente con el fin de combatir y, si es posible, ser eliminados dichas limitaciones.

Esto incluye carreras mitificadas, creencias caracterizadas por prejuicios, incomprensión de la realidad, "reclamaciones absurdas", y así sucesivamente. Todo esto afecta negativamente a las opiniones, sentimientos y comportamientos del individuo, puede disminuir su capacidad para tomar decisiones profesionales o para influir en el nivel de su propia perfección. El consejero profesional ayudarles para encontrar las acciones y sentimientos negativos y los modifique en positivos. (Sampson et al 1999,. Sidiropoulou - Dimakakou et al 2013.) .

Después de obtener una idea clara de la actual situación por la que están pasando, el consejero los ayudará a establecer objetivos a largo y medio plazo. En particular, los objetivos deben ser definidos siguiendo el modelo SMART introducido en **el módulo 3, Actividad 9**.

Cuarta etapa: Preparar un plan de acción e implementarlo

En la cuarta etapa, en relación con el plan de acción y la implementación del negocio objetivo de los clientes, se debe prestar una atención especial a las formas en que el consultor profesional ayuda a la persona beneficiaria para activar y configurar en primer lugar un plan de acción claro, con pasos cortos pero firmes y con resultados positivos inmediatos que darán un sentimiento positivo con el incremento de la auto-estima. **Actividad 10: "Análisis DAFO personal"** y **la actividad 11: "Análisis de Recursos"** dirigida en **el módulo 3**, son adecuadas para esta etapa, ya que dan acceso a las fortalezas y debilidades individuales, aumentan la auto-conciencia y presentan una guía para la gestión de los obstáculos y la auto-motivación.

El objetivo básico de esta etapa es el desarrollo profesional y personal del individuo a través de programas de formación y aplicación de sus objetivos. El objetivo del consejero es fortalecer el comportamiento del cliente y mostrar una actitud positiva ante la vida, para dirigirlos hacia el aprendizaje, la adquisición de experiencia y nuevas habilidades. Será suficiente para el

consejero, para ayudar al individuo a crear diversos caminos alternativos y preparar un plan de acción, que le hará darse cuenta de cómo y cuando puede alcanzar estas metas.

Por lo tanto, es muy importante que el consejero de tanto apoyo como sea posible al cliente, discutir acerca de sus sentimientos que acompañan a su plan de acción y ayudarlos a elegir el más adecuado para su situación actual. Además, para trabajar con ellos en tener un plan alternativo por si algo va mal.

En este punto, el objetivo principal del procedimiento es que el consejero profesional proporcione ayuda al individuo para que él/ella escoja las alternativas profesionales que más y mejor se ajusten a ellos. Por ejemplo: elección de la educación, la formación, proyectos, acciones específicas profesionales o puestos de trabajo, a través de las herramientas profesionales.

Actividad 1: “Juego de Rol, Entrevista Un minuto una oportunidad” (Entradas y aprendizaje) y “Rueda Profesional” (Estrategias en el mercado laboral) introducidos en el módulo 4 son actividades a lo largo de la preparación de su currículum vitae, que pueden ayudar a los beneficiarios para preparar su propio plan de acción y ejecutarlo.

Quinta etapa : Evaluación y seguimiento

En la última etapa, la evaluación, el seguimiento y la supervisión, de las personas que han participado en proceso de asesoramiento, es importante ser capaz de responder a preguntas clave como :

- *¿Cuál es mi actual situación en relación con mi anterior trabajo?*
- *¿Qué me motiva y me satisface en lo que respecta a esta posición?*

Shadish y Luellen (2005) ver la evaluación “una actividad humana esencial que es intrínseca a la resolución de problemas”. Como tal, es fácil imaginar la variedad de problemas que surgen en la práctica. A través de las cuestiones pertinentes para la evaluación de la orientación profesional

se otorga al sentido común a cada papel, la tensión entre los procesos de la evaluación y los resultados, cómo se representa el significado, cómo se juzga la calidad y la intencionalidad de los agentes humanos.

El proceso de evaluación valorará la capacidad de todas las partes involucradas (consejero, cliente, apoyo personal) para juzgar la importancia y la validez de la proceso de asesoramiento, y ayudar a hacerlo mejor. La evaluación del proceso que la persona está atravesando, durante el asesoramiento y proporcionar un feedback al consejero puede ser beneficioso y motivador para él/ella.

Por lo tanto, una evaluación continua y sistemática puede ayudar al consejero a proporcionar una orientación óptima. Además, a través del proceso de evaluación, la persona tiene la oportunidad de reflexionar sobre su propio progreso de desarrollo. Los resultados son útiles para los consultores, ya que proporcionan retroalimentación sobre el desempeño personal logrado y que quede claro si los temas deseados por el beneficiario se discutieron y si él/ella siente que realmente se le prestó la ayuda que necesitaba.

En esta etapa, el consejero profesional tiene que aplicar los procedimientos de la etapa anterior y activar las habilidades que han desarrollado con el fin de apreciar la evaluación de los objetivos a través de los logros que ha alcanzado.

La información se recoge y es analizada, con el fin de determinar si el plan de acción o las alternativas están soportados por la totalidad de los elementos que mejoran su potencial (habilidades, competencias, personalidad e intereses) o el consejero profesional debe investigar junto con los clientes otras alternativas. En esta situación, no puede haber una necesidad de formación específica o adicional, reciclaje, etc.

Este procedimiento permite que el consejero profesional identifique las causas reales por las que el cliente ha rechazado actividades ocupacionales o incluso puestos de trabajo. También revela auto-percepciones engañosas del consejero que, o bien no se corresponden con su capacidad real o se enfrentan con la incomprensión de la información.

Los datos procesados en esta fase, son:

- el procesamiento de la información que el cliente (educación, profesional, empleo y mercado laboral) ha recogido
- la evaluación del objetivo/s que se han asumido en las etapas anteriores
- La creación de objetivos profesionales y sociales alternativas.

Es importante mencionar que algunas de las actividades que se utilizaron para la auto-reflexión y la conciencia de sí mismo al comienzo del proceso pueden ser utilizadas también en etapas posteriores para la autoevaluación o evaluación por parte del cliente. Por ejemplo, la actividad 4: “errores cognitivos y cómo manejarlos” abordados en el módulo 3 puede ser utilizado por el consejero para la auto-evaluación , mientras que la actividad 1: “Definición del rol de consejero, trabajo en grupo” en el módulo 1 se pueden utilizar tanto para la auto-evaluación y Evaluación por parte del cliente , que puede marcar en una escala entre 1 a 5 como realizó sus consejos en relación con las competencias específicas del consejero.

La mayor utilidad de las pruebas de evaluación y cuestionarios es tal vez para recoger información, en relación con el cliente, y presentar de una forma útil, categorizándolos y tal vez comparándolos con otros resultados extraídos utilizando la misma herramienta.

Las pruebas y los cuestionarios pueden responder a preguntas como:

- ¿Cuáles son los intereses destacados de esta persona?
- ¿Cuáles son las posibilidades y debilidades en lo que se refiere a diversos procedimientos?
- ¿Cómo son sus intereses en comparación con los de otras personas que se considere exitosa en una profesión específica?

Sin embargo, las pruebas y cuestionarios no responde a preguntas tales como:

- ¿Por qué este cliente tiene dificultad para tomar decisiones profesionales?
- ¿Por qué su desempeño en el asesoramiento es menor de lo pronosticado por las herramientas de diagnóstico?

Por "por qué", es necesario combinar la información recibida a través del proceso de asesoramiento con los resultados de las herramientas de diagnóstico. Cuando esto se hace, las pruebas y cuestionarios se pueden utilizar para:

1. Hacer que la discusión sea más relevante y específica
2. Conducir a la exploración y la búsqueda de más información
3. Ayudar a aclarar la imagen de sí mismo, proporcionando información sobre las posibilidades y debilidades, deseos y aversiones, y rasgos de personalidad
4. Mostrar el escenario potencial para un mayor desarrollo
5. Ayudar en la interpretación de los intereses, habilidades y aspectos de la personalidad en relación con la elección de la profesión
6. Conducir a más alternativas

Los resultados de las pruebas y los cuestionarios deben considerarse siempre de una manera holística, en combinación con otros datos sobre el beneficiario. Si las pruebas y cuestionarios están adecuadamente combinados con otros datos, pueden ser utilizados para responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son mis posibilidades de éxito en este procedimiento de asesoramiento?
- ¿Cómo pueden mis planes de negocio actuales coincidir con mis intereses, habilidades, valores de la personalidad y la situación actual?
- ¿Qué alternativas académicas y profesionales merecen una mayor exploración y pensamiento?
- ¿Cómo son mis niveles de satisfacción en comparación con otras personas que realizan el mismo trabajo y tienen los mismos intereses que yo?

- ¿Por qué es difícil para mí hacer buenos planes profesionales y qué puedo hacer para facilitar mi desarrollo profesional?
- Que planes de vida a corto y medio plazo, a nivel profesional y personal parecen prometedores y ofrecen un mayor éxito y satisfacción?

Durante la evaluación, es posible recibir respuestas escaladas, por ejemplo, con la ayuda de una escala de 1 a 5, significado 1 el menor y 5 el mayor. Es importante dejar que el cliente evalúe al consejero y su eficacia. Por último, se vuelve de gran importancia que el consejero pase por la necesaria auto-evaluación a través de la herramienta de evaluación (por ejemplo, con la ayuda de un cuestionario).

En el modelo de asesoramiento New Horizons, se ha desarrollado una herramienta especial de evaluación (Ver Anexo 1), que provoca a cada consejero usarla para pasar por el proceso de auto-reflexión, incluyendo los principales hitos del proceso, las principales lecciones aprendidas, comentarios sobre el manual de asesoramiento, el enfoque utilizado, así como los materiales de formación y asesoramiento utilizados. Tiene que ser completado preferentemente al final del proceso de asesoramiento, o etapa intermedia, sin embargo, el consejero debe ser capaz de basar su retroalimentación y/o recomendaciones en hechos concretos y observaciones, por lo que deben tomar notas durante el transcurso del proceso de asesoramiento. Esta retroalimentación es muy apreciada por el consorcio del proyecto, que aspira a mejorar/adaptar y desarrollar la metodología de New Horizons y los materiales de capacitación y asesoramiento.

Conclusión

La ocupación profesional puede ser considerada como “un índice de valor humano en la sociedad” (Sidiropoulou - Dimitropoulos 2000). La misma sociedad concede una gran importancia al trabajo humano, y por lo tanto ocupa una jerarquía. Cuando se trata de las personas con discapacidad, que han sido bloqueados fuera de proceso productivo y tienen que hacer frente a su discapacidad física, por lo que los prejuicios y estereotipos sociales que les quitan todas las oportunidades para demostrar sus habilidades, crean una situación complicada para ellos.

“New Horizons” es una iniciativa dirigida a personas que han adquirido la discapacidad después de un accidente o de una grave enfermedad, que desembocó en la pérdida del empleo. Estas personas tienen grandes dificultades para volver a entrar en el mercado laboral debido a numerosas limitaciones causadas por su discapacidad física, y/o mentales y/o sociales. El principal objetivo del proyecto es identificar formas y métodos para ser utilizados en las sesiones de orientación profesional, de educación y formación, para su inclusión en la sociedad y en el mercado laboral, como miembros iguales de la sociedad.

El principal objetivo del presente manual de Consejero Profesional es proporcionar herramientas útiles a los consejeros profesionales que se ocupan de las personas desempleadas de larga duración con discapacidades adquiridas. Es crucial para ellos tener directrices específicas y referencias a actividades prácticas que puedan utilizar durante su proceso de orientación.

La propuesta de enfoque de orientación de cinco-pasos en el manual ha sido claramente definido y su importancia se ha revelado como la herramienta/mecanismo más apropiado en la “caja de herramientas” del consejero profesional, que facilitaría su contribución a la integración de las personas con discapacidad a la vida profesional, sin problemas.

Lo más importante en la vida de cada ser humano es darse valor a sí mismo, para apreciarse a uno mismo por lo que cada uno es, creativo, competente, flexible, hermoso y cariñoso hacia una integración social exitosa (Satir 1988).

6. Anexo 1 Evaluación del proceso de asesoramiento

Nombre:
Fecha del asesoramiento (desde-a)
Organización:
Rol en la organización:
Duración de la sesión (sesiones) – en horas:

Por favor describa brevemente las principales características de su cliente (edad, nivel de cualificación, diagnóstico y los efectos en su situación profesional, social, etc.)

--

¿Cuáles son los principales temas que se abordan en el proceso de orientación? Por favor, da algún ejemplo explicando tu enfoque

--

¿Cuáles fueron los principales retos con los que ha tropezado su proceso de orientación? ¿Cómo los abordó?

¿Ha seguido el enfoque del asesoramiento New Horizons? ¿Lo encontraste útil? Por favor dar algunos ejemplos

¿Encontró útiles el manual de asesoramiento de New Horizons y los consejos/referencias para los materiales de formación/asesoramiento, dados en cada sección? Por favor dar algunos ejemplos

¿Qué le recomendaría a nuestro equipo de consejeros New Horizons en términos de mejorar la orientación del programa y el asesoramiento y los materiales de formación?

Con vista a los materiales de formación y asesoramiento específicos que se presentan, por favor evalúe en qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

No	Aspecto de la evaluación	<i>negativo</i>		<i>positivo</i>		
		--	-	0	+	++
	Los materiales de formación y asesoramiento...					
1	son adecuados para las necesidades de mi grupo objetivo					
2	son comprensibles para mi grupo objetivo					
3	son aplicable en mi contexto de trabajo					
4	El contenido refleja la realidad					
5	presenta un buen equilibrio entre la parte teórica y la práctica					

7. Referencias

- Amundson, N. E. (1989). *A model of individual career counselling*. *Journal of Employment Counselling*, 26, 132-138
- Amundson, N. E. (1993). *Mattering: A Foundation for Employment Counselling and Training*. *Journal of Employment Counselling*, 30, 146-152
- Amundson, N. E. (1998). *Active engagement: Enhancing the career counselling process*. Richmond, British Columbia, Canada: Ergon Communications.
- Anctil, T. M. (2013). *A Career Counselling Model for Working with Adults with Disabilities Through Vocational Rehabilitation*. Counsellor Education Faculty Publications and Presentations, paper 9.
- Andrianos, P., Gogalis, K., Zaharopoulou, Ai. (2000). *Professional Preparation and Integration of Individuals with Special Needs*.
- Bloom, B. (1956). *Taxonomy of Educational Goals*. Handbook I. Cognitive Domain. New York: David Mc Kay.
- Career Counselling: Current Trends in Research and Theory (2013). *Journal of Counsellogy*
- Center of Action Program of Euroguidance EUROGUIDANCE (2016), *Advisory guidance to support NEETs*
- European Project University of Thessaly: “Young entrepreneur people to mentor long-term unemployed adults”, Career Manual
- Gelso, C. J. & Carter, J. A. (1985). *The relationship in counselling and psychotherapy: Components, consequences, and theoretical antecedents*. *The Counselling Psychologist*, 13, 155-243
- Giannitsas, N., Sidiropolou- Dimakakou, D., Makri-Mpotsari, E., Anastasiou, D., Argiropoulou, A. (2003). *Professional preparation and integration of teenagers with special needs: Perceptions and attitudes of their own and their parents*. *Nea Paideia*, 107, 147-159
- Lindh, G. & Dahlin, E. (2000). A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu’s Theories for Career Counselling. *Journal of employment counselling*, 4, 194-203
- Mitchell, David, R. (1986). *A developmental system approach to planning and evaluating services for persons with handicaps*. Brown, Roy, I. (A Series in Developmental Handicap.

- Management and Administration of Rehabilitation Programmes.*) Groom Helm, London, College Hill Press, San Diego. Article: Miller (1978) και τους Ramey, McPhee και Yates (1982), Ackoff και Emery (1972), Hare (1967).
- National Center of Vocational Guidance (2007). *Guide for counselling and career guidance in the field of employment*, part B, chapter 2, unit A.
 - National Organisation for the Validation of Qualifications and Vocational Guidance (EOPEPEP, *Development of Lifelong Career Management Skills*
 - National Organisation for the Validation of Qualifications and Vocational Guidance (EOPEPEP), Euroguidance Center of Greece (2012). *CONSULENING MANUAL- Scientific Support Material for Career Consultants*
 - Peavy, R.V. (1997). *A constructive framework for career counselling*. In Sexton, T., & Griffin, B. *Constructivist thinking in counselling practice, research and training*. NY: Teachers college. Pp. 122-141.
 - Peavy, R.V. (2000a). *A SocioDynamic perspective for counselling*. Australian Journal of Career Development. 9, 1, Autumn 2000, 17-24.
 - Pierr, E. L. & Cramer, S. H., (1992). *Career Guidance and Counselling Through the Life Span*. NY: Harper Collins Publ.
 - Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). *A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making*. The Career Development Quarterly, 48, 3-18
 - Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). *A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice*. Career Development Quarterly, 41, 67-74.
 - Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996a). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
 - Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996b). *Career Thoughts Inventory workbook*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
 - Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996c). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). *The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory*. *Journal of Career Assessment*, 6, 115-134.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counselling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Shadish, W. R. & Luellen, J. K. (2005). *History of Evaluation*. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*, 183-186. Thousand Oaks, CA: Sage
- Shadish, W. R. & Luellen, J. K. (2005). *Quasi-experimental Designs*. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Sidiropoulou- Dimakakaou, D., Argiropoulou, A., Droros, N. (2013). *Development of Skills of Lifelong Career: Theoretical Framework*. Athens: EOPPEP
- Sidiropoulou-Dimakakou, D. (2013-2014). *Counselling and guidance Notes*. National & Kapodistrian Athens University (5th edition)
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Dimitropoulos, A. (2000). *Vocational Guidance for People with Disabilities and People at Risk of Social Exclusion*, 125-144. Athens: Ellinika Grammata
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, E., Mylonas, K., & Tampouri, S. (2012). *Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalised Self-Efficacy of University Students in Greece*, *World Journal of Education*, 2(1), 117- 130.
- UNESCO (1998). *Handbook on career counselling: A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*. Paris
- UNESCO-UNEVOC (2013). *Revisiting global trends in TVET*. In chapter 7: *Career guidance and orientation*.
- Satir, V. (1998). *The New Peoplemaking*. Mountain View, Calif.: Science and Behavior Books. 1988