



# Path for Career

## ¡Seguimos!

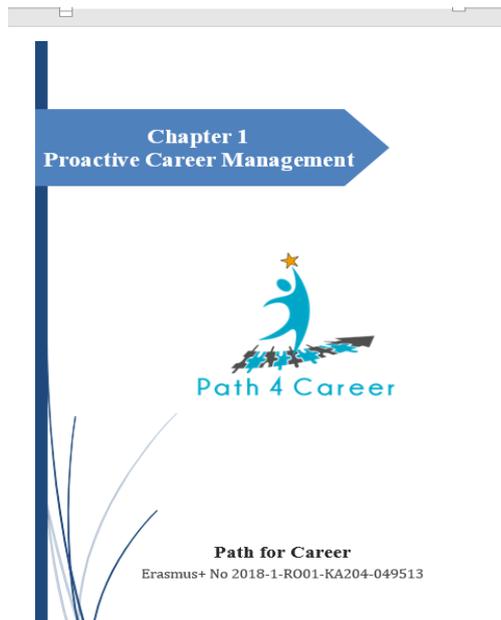


correspondientes.

El equipo de Path 4 Career ha estado en silencio pero no inactivo. Aprovechamos la situación sin precedentes provocada por la pandemia del Coronavirus, y trabajamos duro en los capítulos teóricos y los juegos interactivos para el proyecto Path 4 Career. Aunque, como el resto del mundo, estábamos encerrados, nos mantuvimos en contacto por correo electrónico y Skype. Estamos felices de lanzar los tres capítulos y los juegos

## La guía PATH FOR CAREER

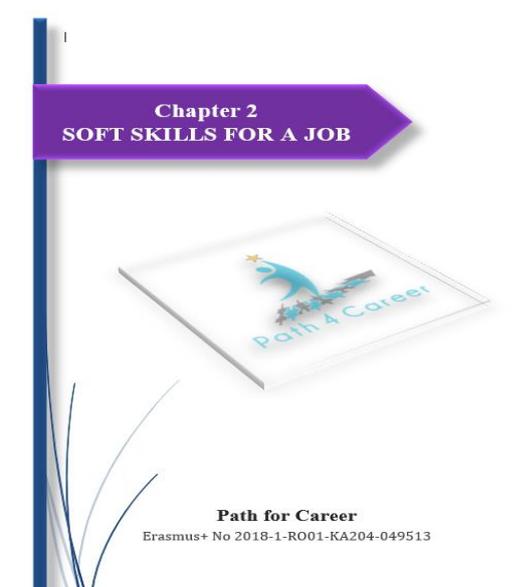
La guía realizada como resultado del proyecto P4C se divide en 3 capítulos, que funcionan en conjunto con los tres juegos que el consorcio ha desarrollado. Los contenidos teóricos se desarrollaron después de sesiones de formación intensivas de 5 días que tuvieron lugar en Liverpool para el capítulo 1, en Murcia para el capítulo 2 y en Salerno para el capítulo 3.



El primer capítulo fue realizado por el socio británico, MBM, que preparó la parte teórica, y el socio rumano, SEP, que se encargó de la parte metodológica.

### Capítulo 1 – Gestión proactiva de la carrera profesional

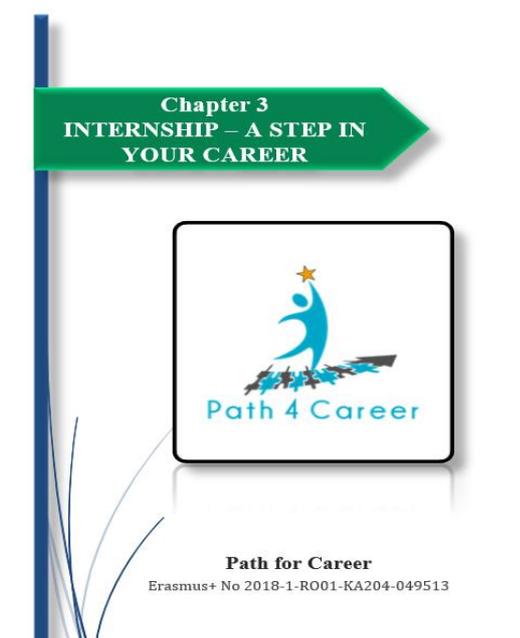
El primer capítulo se centra en la mejora de las aptitudes de los formadores en la esfera de la gestión de la carrera profesional mediante el aprendizaje y el intercambio de buenas prácticas para una formación de calidad. Este capítulo ayudará a los jóvenes graduados y a los que ya están trabajando en la transición desde la educación formal al mercado laboral. Los jóvenes graduados deberían ser proactivos y prepararse para los requisitos y necesidades de los futuros empleadores, y sus conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias deberían satisfacer las expectativas de sus posibles empleadores.



El segundo capítulo es el resultado del trabajo del socio español, UCAM, que preparó la parte teórica y el socio rumano, SEP, que realizó la parte metodológica.

## Capítulo 2 – Soft skills para el trabajo

En el capítulo 2, se muestra la importancia de las habilidades “blandas” al solicitar un nuevo empleo. Al elegir entre dos candidatos aparentemente iguales, las organizaciones están dando prioridad a las "habilidades blandas" como diferenciador clave. De hecho, en el informe de LinkedIn sobre Tendencias Mundiales de Talentos, el 92% de los profesionales de la adquisición de talentos aseguran que las habilidades blandas son tan o incluso más importantes que las habilidades duras a la hora de contratar. Y, para el 89% cuando una nueva contratación no funciona, es porque carecían de habilidades blandas críticas.



El tercer capítulo se realizó en colaboración con la organización italiana ESSENIA UETP, que preparó la parte teórica, y con el coordinador rumano SEP, que realizó la parte metodológica.

## Capítulo 3 – Las prácticas profesionales: Un paso en tu carrera



El capítulo 3 se centra en las prácticas que pueden realizar los jóvenes graduados durante un período de tiempo para mejorar sus perspectivas al tener una experiencia laboral práctica en su currículum vitae. Este capítulo muestra a los jóvenes graduados los diferentes tipos de prácticas que pueden realizar, y cómo pueden solicitar dichas prácticas. Unas prácticas permiten a los jóvenes graduados conocer de primera mano el trabajo en el mundo real. También les permite aprovechar las habilidades, los conocimientos y la práctica teórica que aprendieron en la universidad. Las prácticas proporcionan una positiva oportunidad de aprendizaje para los estudiantes con poca experiencia en el mundo profesional.

## Los Juegos

Los tres juegos tienen como objetivo apoyar la parte teórica del proyecto P4C. Se centran en diferentes escenarios en los que los jóvenes graduados pueden poner a prueba sus conocimientos al solicitar prácticas, y en los diferentes escenarios que podrían encontrar. Cada juego está diseñado para proporcionar información sobre cualquier pregunta o incertidumbre que un graduado pueda tener. Un ejemplo de esto es el escenario I4D en el primer juego, en el que el estudiante se involucra en una conversación con un asesor que le hará preguntas sobre cómo se plantea solicitar unas prácticas y le dará consejos sobre cómo mejorar su solicitud. En el juego tres, el jugador se pasea por un centro de orientación laboral donde interactúa con robots que piden consejos sobre cómo ayudar a los jóvenes graduados. Los robots se dividen en cuatro salas que corresponden a diferentes temas.

## Ensayos de los juegos

Hemos entrado en una fase muy emocionante en la que queremos ensayar los juegos con los recién graduados en Rumanía, Italia, Reino Unido, Francia, España y Malta. Esta fase se hará en forma de tres seminarios de medio día, en cada uno de los países asociados, con 15 recién graduados o empleados que quieren mejorar sus habilidades y sus perspectivas profesionales. De esta manera, 90 recién graduados o empleados serán formados en tres elementos importantes. Se dará prioridad a los que tienen pocas oportunidades, como los que se enfrentan a barreras sociales, obstáculos culturales y refugiados y migrantes.

Más información: <http://path4career.eu/>

Debido a las restricciones del Coronavirus en algunos países asociados, algunos de los socios organizarán estos talleres online. Los talleres **son gratuitos**, pero las plazas se limitan a 15 personas que cumplan los criterios, por orden de llegada.

Las personas interesadas pueden contactar los siguientes responsables:

Rumanía – Anca Peptan	Email: <a href="mailto:anca_peptan@yahoo.com">anca_peptan@yahoo.com</a>
Italia – Giovanna Palumbo	Email: <a href="mailto:gpalumbo@esseniauetsp.it">gpalumbo@esseniauetsp.it</a>
Reino Unido – Bo Maria Daskalova	Email: <a href="mailto:mbmtdcenter@gmail.com">mbmtdcenter@gmail.com</a>
Francia – Alexis Lacapelle	Email: <a href="mailto:a.lacapelle@interactive4d.com">a.lacapelle@interactive4d.com</a>
España - Laure Raso	Email: <a href="mailto:lraso@ucam.edu">lraso@ucam.edu</a>
Malta – Maryrose Francica	Email: <a href="mailto:maryrose@acrosslimits.com">maryrose@acrosslimits.com</a>