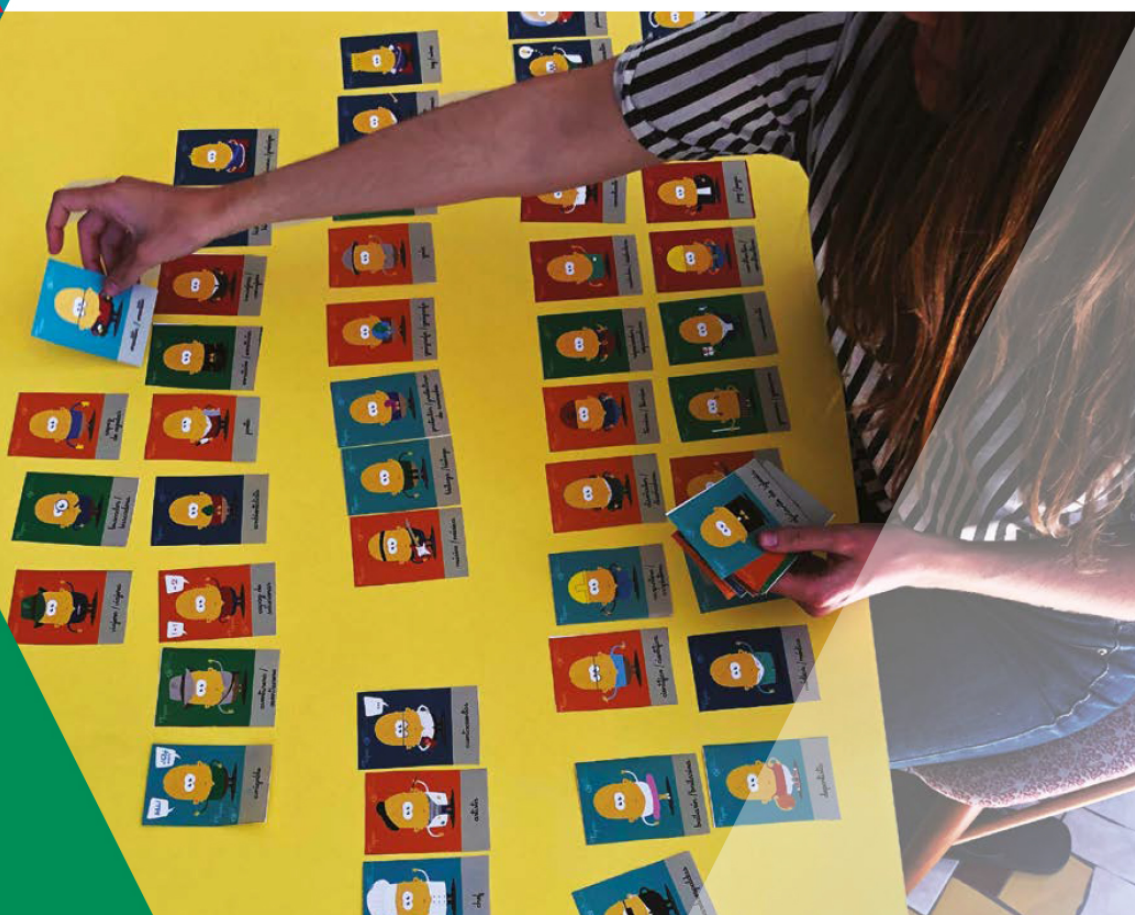


MANUAL DE USO DE LAS HERRAMIENTAS TAPAS (TALENTOS + PASIONES)



 Tapas

 yvob
education for development



MANUAL DE USO DE LAS HERRAMIENTAS TAPAS (TALENTOS + PASIONES)



ELABORACIÓN

Karel Moons
TaPasCity (Bélgica)

EDICIÓN

María José Larco Velástegui
María Gracia Fonseca Ashton

COLABORACIÓN

Lowie Lambrechts

VVOB EDUCATION FOR DEVELOPMENT

Lotte Staelens
Country Programmes Manager
María Gracia Fonseca Ashton
Asesora Educativa

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

María Gracia Fonseca Ashton
Martina Samaniego
Miguel García

CORRECCIÓN DE ESTILO

Mauricio Montenegro Zabala

IMÁGENES INTERIORES

VVOB (páginas 8 y 24)
Ministerio de Educación (página 13)
Pexels (páginas 10 y 27)
Freepik (página 20)

ISBN: 978-9942-9932-6-7



Primera edición, 2021
Primera reimpresión, 2024.

© VVOB Education for development
Dirección: Bourgeois N35-75, entre
Teresa de Cepeda y República
Teléfonos: +593 (2) 510 8481
www.ecuador.vvob.org
Quito, Ecuador

La reproducción parcial o total de esta publicación,
en cualquier forma y por cualquier medio mecánico o
electrónico, está permitida siempre y cuando sea autorizada
por los editores y se cite correctamente la fuente.

DISTRIBUCIÓN GRATUITA
PROHIBIDA SU VENTA



© TaPasCity
Dirección: Zandstraat 85,
2110 Wijnegem
Teléfono: +32 (0) 472 394 354
www.tapascity.com/en
Amberes, Bélgica

Capítulo 1: Las herramientas TaPas: Talentos y Pasiones	5
Filosofía de las herramientas TaPas	7
Qué son los talentos y las pasiones	9
Talento versus habilidad	10
Desarrollo de talento	11
Una visión desde la educación	12
Mentalidad de crecimiento (versus mentalidad fija)	12
Desconexión entre los talentos y las asignaturas	14
Aprendizaje centrado en la docencia y aprendizaje autodirigido	14
Capítulo 2: Herramientas básicas del Proyecto TaPas	15
Utilizar las herramientas del Proyecto TaPas	17
Perfil de talentos	18
Versión 1: Los talentos que me caracterizan	18
Formato: Los talentos que me caracterizan	19
Versión 2: Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre	20
Formato: Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre	
El perfil de talentos y su relación con el Proyecto de Vida	22
Descubriendo el perfil de talentos	22
Tarjetas de arquetipos	24
¿Qué son los arquetipos?	24
Descubrir talentos y pasiones a través del juego	25
Opción para jugar con grupos grandes de estudiantes o cuando no se tienen suficientes juegos de tarjetas	26
Formato: Diccionario	28
Formato: Grupos de tarjetas / Mis talentos	31
Formato: Clasificación	32
Instrucciones para imprimir o fotocopiar las tarjetas de arquetipos	34
Formato: Tarjetas de arquetipos	35
Experimento de talento	44
De lo empírico a lo concreto	45
Primera sesión	45
Segunda sesión	46
Formato: Experimento de talento	48

Capítulo 3: Para conocer más	51
Paradigmas en las convoluciones de nuestro cerebro	53
Skinner versus Köhler	54
Piaget y Freud versus Werner	56
Competencias versus fortalezas	57
Capítulo 4: Anexos	59
Anexo 1: Ejemplos reales de aplicación de la herramienta "Los talentos que me caracterizan"	60
Anexo 2: Ejemplos reales de aplicación de la herramienta "Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre"	62
Anexo 3: Ejemplo real de aplicación de la herramienta "Tarjetas de arquetipos"	64
Anexo 4: Ejemplo real de aplicación de la herramienta "Experimento de talento"	66

**Las
herramientas
TaPas:
Talentos
y Pasiones**

1



Filosofía de las herramientas TaPas

El Proyecto TaPas (Talentos y Pasiones) es una alternativa a la consejería estudiantil que se suele brindar en muchos centros educativos. Se enfoca en que el estudiantado adquiera competencias predefinidas y obtenga buenos resultados académicos. A menudo, en ese modelo de consejería se evalúa a cada estudiante sobre la base de lo que puede y de lo que no puede hacer. Una parte del grupo estudiantil no encaja en este enfoque de la educación y, por lo tanto, siempre se consideran estudiantes *difíciles* cuando en realidad son *diferentes*. El Proyecto TaPas promueve un cambio de mentalidad en el que el proceso educativo se enfoca en los talentos y pasiones de niños, niñas y jóvenes. Este cambio parte de la convicción de que cada persona tiene talentos y pasiones con los cuales se puede distinguir en el entorno en el cual se desenvuelve.

TaPas tiene como objetivo que cada estudiante descubra sus talentos y pasiones. Este autoconocimiento se manifiesta, luego, en mejores decisiones sobre el área de estudio escogida, mejores estrategias de estudio en los procesos de aprendizaje, claridad en el rol de su trabajo en grupos y renovación continua de esos talentos y pasiones. Desde el punto de vista de cada docente, conocer sobre los talentos y las pasiones de sus estudiantes proporciona la posibilidad de enseñar constructivamente, de manera distintiva.

El trabajo personal desde las fortalezas y con el fin de desarrollar sus talentos y pasiones ofrece a cada estudiante mejores resultados. Debería traer como resultado una tasa de deserción más baja, una ruta de estudio más corta y, en general, promover una sensación de bienestar. Estudiar desde un sentimiento de confianza, motivación y energía permite construir nuevos conocimientos más rápidamente. El proceso de aprendizaje

se profundiza y cada estudiante puede sobresalir en el grupo. Finalmente, un proceso educativo con estas características permite un acceso más exitoso al mercado laboral.

Por lo general, las personas se entusiasman cuando oyen hablar sobre el trabajo con los talentos y las pasiones de estudiantes en el aula. Pero se preguntan si es factible hacerlo en realidad. La respuesta es: ¡sí! Con este fin, el Proyecto TaPas ha creado diversos métodos y estrategias (e instrumentos) para planificar este trabajo en el aula, ampliar la visión de lo que se puede lograr en términos de resultados y aprender a reconocer y mapear talentos y pasiones.

Es por eso que este manual tiene un doble objetivo: por un lado, mostrar el enfoque que sustenta el Proyecto TaPas y, por otro lado, enseñar cómo apoyar a cada estudiante para que descubra y desarrolle sus talentos y pasiones.



La historia de Luis

Cuando pasé de la escuela a Bachillerato no sabía qué estudiar ni que dirección seguir. El colegio de mi ciudad ofrecía Bachillerato Técnico y Bachillerato en Ciencias. Como mi hermano había estudiado Ciencias —y esta había sido una buena opción para él—, elegí lo mismo sin pensarlo demasiado. Muy pronto noté que no era, en realidad, la mejor opción para mí... Pero no quería reconocerlo y decepcionar a mi familia, así que continué con esos estudios. Al finalizar el primer año de Bachillerato, comencé a sentirme muy desmotivado: no me sentía bien en el colegio y no me esforzaba en mis tareas y responsabilidades, lo que hizo que mis notas bajaran.

Mi tutora les dijo a mi papá y mi mamá que yo debería haber escogido otra opción que fuera más adecuada para mí. Tras la reunión, tanto ellos como mi tutora me aconsejaron que me cambiara a Bachillerato Técnico, ya que se adaptaba mejor a mis cualidades. Después de una larga reflexión, decidí hacerlo y, además, me entusiasmé con la idea de que, al finalizar el colegio, me inscribiría en un Instituto Superior Tecnológico. Para mí, esto fue una apuesta. En el instituto fui el mejor de mi clase y me sentí muy bien con lo que hacía. Actualmente estoy estudiando una ingeniería en la universidad. Al final todo terminó bien para mí, pero para muchos jóvenes esto no es así...



Se pueden hacer dos preguntas importantes sobre la historia de Luis:

- *¿Por qué esta historia tiene un final feliz?*
 - Luis pudo valorarse a sí mismo y tomar la decisión de cambiar.
 - La nueva dirección coincide (mejor) con las fortalezas y habilidades de Luis.
 - La docente tutora y su familia pudieron ayudarlo a identificar lo que era más adecuado para él.
 - Luis se sintió bien y se motivó para continuar sus estudios.
- *¿Qué hubiera pasado si nadie hubiese orientado a Luis?*

Cada estudiante escoge un camino de estudios basado en numerosos criterios, distintos a sus talentos y pasiones personales. A menudo, esto ocurre porque saben muy poco acerca de sí mismos como para tomar una decisión clara y adecuada. Las herramientas TaPas ofrecen recursos y una visión para hacer algo al respecto en la práctica.

Qué son los talentos y las pasiones

Un **talento** es la capacidad única y personal de hacer ciertas cosas más rápido, de mejor manera y con menos esfuerzo que otras personas. Se compone de una multitud de habilidades, combinadas de una forma particular. Gracias a sus talentos individuales, cada persona es única y distinta. Si cada una conociera cuál es esa composición que la hace única, podría hacer algo con ella y desarrollarla.

La combinación de talentos cambia cuando una persona ingresa a un nuevo contexto o prueba algo nuevo, porque obtiene nueva experiencia y aprende otras habilidades. Cada persona decide si incluye esto en su combinación única de talentos. Por lo tanto, su combinación no es fija, sino que cambia todo el tiempo durante su existencia. Después de todo, ¡la vida está siempre llena de aprendizajes!

La **pasión** es una fuente de energía existencial que mantiene a cada persona en acción. La pasión que alimenta y mueve un talento juega un papel decisivo en el funcionamiento de cada persona. Es la energía la que hace que una persona persiga un objetivo y busque lograr sus metas. ¡La pasión y el talento siempre van juntos!

Considerando una combinación de estas dos definiciones, el Proyecto TaPas define conjuntamente talentos y pasiones como:



Las cosas que cada persona siente que puede hacer bien y que, además, le gusta hacer.

Para el Proyecto TaPas, cada estudiante tiene una combinación única de talentos y pasión que le hacen diferente y que le permiten construir y atravesar una trayectoria de estudio viable. También creemos que este proceso no necesariamente se puede concentrar en un campo de estudio. TaPas es una metodología validada y con base científica que permite a cada estudiante descubrir y usar esta combinación única y, cuando sea necesario, optimizar el contexto para lograr mejores resultados, más rápidamente.

Talento versus habilidad

El talento es una confluencia de habilidades. Cuando se tiene el talento, por ejemplo, para escribir un libro ilustrado, se puede tener competencias para encontrar el lenguaje correcto, para realizar las ilustraciones, para entender y plasmar el mundo desde una perspectiva novedosa y para construir historias, entre otras capacidades. Estas son todas habilidades que se pueden aprender por separado unas de otras. Cualquier persona puede tomar un curso de escritura o de dibujo, pero a menos que haya un motor interno que la motive, esa acción requerirá de un esfuerzo extra y el resultado final probablemente será menos bueno, solo porque no hay vínculo con el talento personal.



El talento es una colección de habilidades que se refuerzan entre sí porque se pueden usar al mismo tiempo, lo que deviene en un resultado que brinda mayor energía, mejor calidad y mayor rapidez.

Por ejemplo, una jugadora de fútbol talentosa no solo tiene la capacidad de anotar goles, sino que también posee una visión general del juego estratégico y muestra liderazgo en el campo. Cuando se pueden activar esas diferentes competencias simultáneamente, se habla de talento.

En la búsqueda de talento, a menudo se sigue el camino inverso. Se establece una serie de habilidades y luego se define que eso es un talento. Por ejemplo, se puede tener talento para escribir, pero eso no significa que puedas crear un libro infantil. Si tienes mucha imaginación y puedes empatizar con el mundo de la niñez, entonces tienes talento para escribir libros infantiles. Pero si posees talento para escribir y eres bueno analizando, tienes talento para escribir un buen informe.

Es por esto que desde la perspectiva del Proyecto TaPas es importante que cada persona tome conciencia de los diferentes elementos que se requieren para desarrollar plenamente sus talentos individuales. El vínculo entre talento y habilidad es una relación uno a varios. Un talento es una amalgama de habilidades que se expresan simultáneamente. Es importante que cada persona sepa cuál es la composición única de sus talentos. Solo entonces puede hacer algo con ellos, desarrollarlos.

Desarrollo del talento

La teoría VIA (*valores en acción*, por sus siglas en inglés) de Martin Seligman propone que los talentos son características de personalidad fijas. Pero la investigación muestra que cambian y crecen significativamente entre los 3 y los 23 años de edad. Después, este proceso de cambio se torna un poco más lento, pero en realidad esos talentos pueden cambiar permanentemente a lo largo de la vida. Por eso es muy peligroso definir a alguien. Por ejemplo, decirle a una persona ‘Eres inteligente’ puede tener detrás las mejores intenciones, pero no siempre es apropiado. Un talento debe ser desarrollado. Por ejemplo, no es posible transformarse de un día para otro en una jugadora profesional de fútbol. Para lograrlo es necesario entrenar bastante. Hasta hace poco, mucha gente aceptaba como cierta la ‘Regla de las diez mil horas’: si una persona entrena diez mil horas, se vuelve experta en una cierta habilidad. Una nueva investigación ha demostrado que, en realidad, se requiere de más tiempo. En el Proyecto TaPas se plantea una fórmula al respecto:



$$\begin{aligned}\text{Talento} &= \text{Predisposición innata} \times \text{Capacidad} \times \text{Disciplina} \times \text{Enfoque} \\ 100 \% &= \text{P} \times \text{C} \times \text{D} \times \text{E}\end{aligned}$$

- **P = Predisposición innata:** un talento es parte de la personalidad de quien lo posee, está en sus genes. Pero eso solo constituye entre el 40 y 50 por ciento de aquello que ese talento constituye en total. Eso significa que aún queda un 60 por ciento de cada talento en el que esa persona debe trabajar para lograr los máximos resultados.
- **C = Capacidad:** la persona debe tener el espacio dentro de su entorno para desarrollar diferentes competencias o habilidades inherentes a su talento, para que este pueda alcanzar su máximo potencial.
- **D = Disciplina y E = Enfoque:** se puede ser una persona muy talentosa por naturaleza y se puede tener la oportunidad de practicar mucho, pero si no se tiene disciplina y enfoque, nunca se logrará un resultado visible. La disciplina implica ser consistente y tener la disposición de dedicar el tiempo necesario al desarrollo del talento. El enfoque, en cambio, tiene relación con la capacidad de concentrar los esfuerzos para alcanzar un objetivo.

Algunas personas pueden ser muy talentosas, pero carecen de enfoque, de disciplina o de ambos. No logran el desarrollo completo de la capacidad de sus talentos. La disciplina y el enfoque deben estar vinculados entre sí, si se desea obtener los máximos resultados. Es fundamental marcar un objetivo: ¿qué se quiere lograr?, ¿a dónde se quiere llegar? A veces, jóvenes con mucho talento no saben a qué puede conducir ese talento. Cuando se tiene claro ‘qué ser cuando sea grande’ entre los cuatro y los once años, esa proyección tiene mayor probabilidad de hacerse realidad. Estos niños y niñas tienen un enfoque sobre su vida desde una edad temprana y visualizan su trayectoria profesional futura más claramente, y es difícil disuadirlos para que sigan otra trayectoria. En última instancia, en todas las etapas de la vida las personas deben preguntarse sobre el sentido de sus vidas y la educación debe estar en sintonía con sus talentos individuales. En este sentido, podemos decir que existe una conexión entre el resultado del talento y la velocidad de aprendizaje. Esta velocidad, a su vez, garantiza que se mantenga la motivación más fácilmente y, en consecuencia, también permite que la persona conserve el enfoque y la disciplina durante los procesos de aprendizaje.

Una visión desde la educación

Mentalidad de crecimiento (versus mentalidad fija)

Como se mencionó anteriormente, el estudiantado a menudo es evaluado sobre la base de lo que puede y lo que no puede hacer. Por lo general, lo que se puede hacer bien o aquello en lo que se demuestra habilidad es visto como una cualidad fija de cada persona. Pero esta mentalidad

sobre lo que constituye el aprendizaje genera que una parte de cada grupo de estudiantes no se sienta bien consigo misma. ¿Qué dice esa voz en sus cabezas que les hace sentir mal? Dice cosas de mentalidad fija, como ‘mejor no cometes errores’, ‘será mejor que parezcas inteligente’ o ‘la gente te está juzgando’. Esto conduce a la pérdida de motivación, baja autoestima, miedo al fracaso, evitar los retos y optar por la salida fácil, o tomar decisiones de estudio y de vida equivocadas, entre otras consecuencias.

El proyecto TaPas promueve un cambio de una mentalidad fija a una mentalidad de crecimiento. Es mejor animar a cada estudiante a aprender a través de esta premisa: los talentos pueden crecer y cambiar. Niñas, niños y jóvenes deben confiar en que pueden continuar aprendiendo. Por eso es importante que la evaluación y la retroalimentación se centren en el aprendizaje y en mejorar, y no en el rendimiento. Cuando se trabaja desde una mentalidad de crecimiento, la retroalimentación enfatiza lo que la persona ha aprendido, en dónde ha cometido errores y qué puede aprender de estos errores. Como resultado, ¿qué piensan las personas con mentalidad de crecimiento? Piensan: ‘aquí hay una oportunidad, aquí hay un error del cual puedo aprender’¹.



Al enfatizar demasiado en el talento y el rendimiento, se reduce el aprendizaje. (Carol Dweck)

¹ Puede revisar algunos videos en los que Carol Dweck explica sus postulados sobre personalidad y desarrollo social, por ejemplo, en el siguiente enlace: https://www.youtube.com/watch?v=cB-YMq_gPULc

Desconexión entre los talentos y las asignaturas

En la cultura educativa actual, se observa que ciertos talentos obtienen fuertes oportunidades de desarrollo y otros mucho menos. Los talentos parecen corresponder a ciertos campos de estudio y casi no se abordan en otros contextos. En la clase de Matemática, por ejemplo, los talentos sociales apenas se discuten. Si a una persona le gusta trabajar en mecánica y reparar automóviles, por ejemplo, se la encasilla de alguna manera en un perfil, mientras que también podría tener talento para los idiomas, característica que pasa desapercibida una vez que ya ha sido clasificada. La combinación de estos talentos para que se potencien entre sí no es posible en la educación actual, como resultado de la cual algunos talentos estudiantiles están ocultos. Por eso, el proceso educativo debe organizarse de tal manera que todos los talentos puedan ser abordados.

Aprendizaje centrado en la docencia y aprendizaje autodirigido

El aprendizaje impulsado por el docente o la docente de aula puede ser necesario, eficiente y eficaz. Esto es así, sobre todo, si quien dirige el proceso de aprendizaje establece metas claras y desafiantes, utiliza la retroalimentación para trazar el camino hacia estas metas, brindando a sus estudiantes retroalimentación sobre el proceso, alterna sus métodos de enseñanza y conecta los contenidos ya revisados con los siguientes. Pero también, de acuerdo con John Hattie² la instrucción entre pares y el trabajo en grupos pequeños producen una gran ganancia de aprendizaje, especialmente en lo que se refiere a las tareas y proyectos finales. Sin embargo, desde la docencia tradicional los proyectos de autogestión se perciben como una pérdida de tiempo o no se ve el potencial que tienen.

El Proyecto TaPas ha desarrollado un método para el aprendizaje autodirigido —combinado con el trabajo con talentos y pasiones— que mapea la eficiencia del proceso y con el cual cada estudiante puede aumentar su eficiencia.

² Los postulados de John Hattie se popularizaron a través de su libro *Aprendizaje visible para maestros*, del año 2008.



Herramientas básicas del Proyecto TaPas

2

Utilizar las herramientas del Proyecto TaPas

Las herramientas y metodologías elaboradas dentro del Proyecto TaPas permiten un compromiso consciente y palpable, a través del trabajo con los talentos y fortalezas propios de cada persona. Niños, niñas y jóvenes adquieren, a través de los distintos procesos, una noción sobre cuáles son sus fortalezas, independientemente del rendimiento que alcanzan en sus estudios. Es una visión distinta a la que habitualmente se logra en los procesos educativos. A continuación, se describen algunas de estas herramientas y se brindan las instrucciones para aplicarlas con sus estudiantes.

Al final de las instrucciones de cada una de las herramientas, se brindan recomendaciones adicionales para utilizarlas en procesos de:



Elección de estudios o trabajo a futuro



Desarrollo de talentos

Perfil de talentos

El propósito de este ejercicio introductorio es mostrar que, a veces, es bastante difícil determinar los propios talentos. A menudo, es más difícil que identificar los talentos de las demás personas. Tampoco se adquiere la capacidad de visualizar las fortalezas propias relacionadas con los talentos, aunque hacer esto permitiría aprender mucho sobre quiénes somos y hacia dónde se quiere o se debe ir. Existen dos versiones de este ejercicio. En la primera versión, la reflexión se centra en los talentos generales de la persona; en la segunda versión, el ejercicio se enmarca en el proceso educativo de la persona.

Versión 1: Los talentos que me caracterizan

- Se entrega a cada estudiante una copia del formato que se encuentra en la página 19.
- Cada estudiante escribe entre 3 y 5 características o actividades que hace bien, en las que se destaca o que describen rasgos de sí, sea dentro de la institución educativa o en cualquier ámbito de su vida (familiar, social, pasatiempos, destrezas, características de personalidad, etc.).
- Pida que analicen, de una en una, las actividades que anotaron, tomando en cuenta si pueden hacer bien o no esa actividad y si les gusta realizarla o, por el contrario, les cuesta esfuerzo completarla.
- Haga que ubiquen cada una de las actividades en el cuadrante adecuado, escribiendo el número correspondiente a cada actividad. Hágales notar que el esquema es un sistema de coordenadas, donde el eje X (vertical) marca qué tan bien realizan la actividad y el eje Y (horizontal) marca, qué tanto les gusta esa actividad.
- Solicite que intercambien su hoja con un compañero o compañera que les conozca bien. Esa persona debe escribir, en la parte de abajo de la hoja, entre 3 y 5 actividades o características distintas a las que están anotadas en la lista de arriba.
- Pídales que devuelvan la hoja. A continuación, cada estudiante debe revisar las actividades o características que colocaron sus compañeras o compañeros, verificar si se identifican con estas y ubicarlas adecuadamente en el cuadrante de abajo, como lo hicieron en el ejercicio anterior.
- En el Anexo 1 puede ver ejemplos reales de aplicación de la herramienta “Los talentos que me caracterizan”.

Perfil de talentos | Los talentos que me caracterizan



Desde mi perspectiva:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



+ LO HAGO BIEN	
- NO ME GUSTA	+ SÍ ME GUSTA
- LO HAGO MAL	

Desde la perspectiva de otra persona:

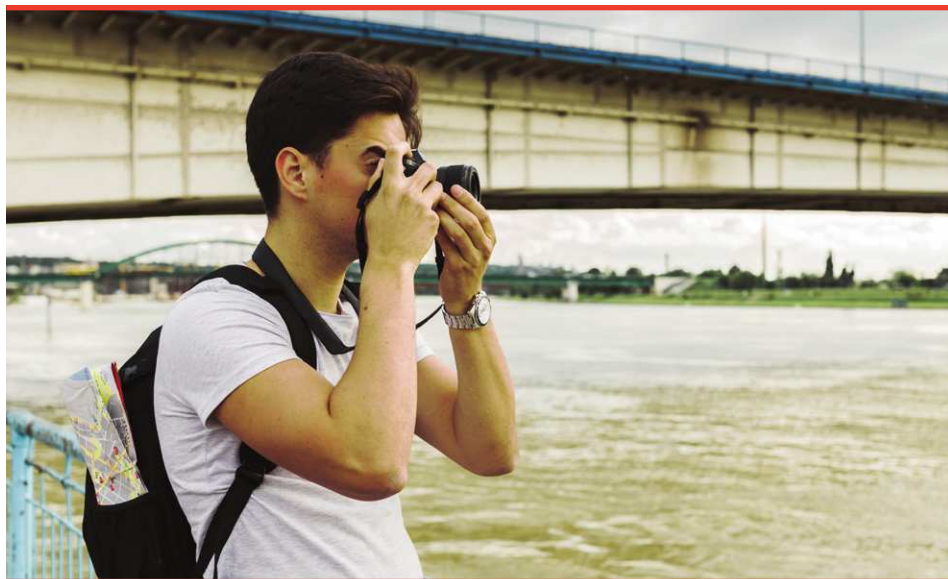
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



+ LO HAGO BIEN	
- NO ME GUSTA	+ SÍ ME GUSTA
- LO HAGO MAL	

NOMBRE Y APELLIDO:

FECHA:



Versión 2: Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre

- Entregue a cada estudiante una copia del formato que se encuentra en la página 21.
- En la sección ‘Estudios’, cada estudiante debe escribir la lista completa de asignaturas que recibe en el año lectivo en curso. Esta parte del ejercicio se puede hacer conjuntamente con la participación de toda la clase.
- En el esquema, haga que ubiquen las asignaturas en el cuadrante adecuado, anotando el número correspondiente en la intersección correcta. Al igual que en la versión 1 de esta herramienta, hágales notar que el esquema es un sistema de coordenadas, donde el eje X (vertical) marca qué tan altos son sus resultados en cada asignatura y el eje Y (horizontal) marca qué tanto les gusta.
- En la sección ‘Tiempo libre’, pídales que escriban un resumen de sus actividades recreativas principales, tomando en cuenta tanto aquellas que llevan a cabo en compañía de otras personas como las que realizan individualmente.
- Al igual que con las asignaturas, pídales que ubiquen las actividades de tiempo libre en el esquema, escribiendo la letra correspondiente en la intersección correcta.
- En el Anexo 2 puede ver ejemplos reales de aplicación de la herramienta “Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre”.

Estudios:

1	7
2	8
3	9
4	10
5	11
6	12



+ TENGO BUENOS RESULTADOS	+ SÍ ME GUSTA
- TENGO MALOS RESULTADOS	- NO ME GUSTA

Tiempo libre:

a	g
b	h
c	i
d	j
e	k
f	l



+ LO HAGO BIEN	+ SÍ ME GUSTA
- LO HAGO MAL	- NO ME GUSTA

NOMBRE Y APELLIDO:



FECHA:





El perfil de talentos y su relación con el Proyecto de Vida

Los Proyectos de Vida son aquellos planes o proyecciones que una persona construye en torno a lo que quiere hacer con su vida en el presente y con miras al futuro, con el fin de alcanzar sus metas personales, profesionales y sociales, a corto, mediano y largo plazos. La construcción de los Proyectos de Vida está supeditada al reconocimiento de las propias competencias, talentos e intereses de cada persona. Los Proyectos de Vida van rediseñándose conforme el desarrollo y cambio de expectativas de vida.

A lo largo del proceso de construcción del Proyecto de Vida³ existen tres dimensiones diferenciadas que dan sentido a cualquier acción que se planifique o se lleve a cabo con el estudiantado en este proceso: autoconocimiento, información y toma de decisiones.

El reconocimiento de los talentos y las pasiones individuales (al igual que las metodologías y herramientas del Proyecto TaPas) está estrechamente vinculado con la dimensión de autoconocimiento. Esta dimensión es una tarea permanente en el proceso de construcción del Proyecto de Vida de cada persona y no se limita a la etapa de la adolescencia, sino que se va forjando desde edades tempranas del desarrollo. El reconocimiento de habilidades, talentos, capacidades, pasiones e intereses permite llevar a cabo un trabajo personal y sostenido de autoevaluación en función de la introspección, lo cual posibilita reconocer conflictos personales, fortalezas y debilidades, para comprender su particular modo de ser y responder a los estímulos del mundo.

³ Para mayor información sobre la construcción de Proyectos de Vida de estudiantes, puede revisar el documento *Herramientas para orientar la construcción de Proyectos de Vida de estudiantes* (MinEduc, 2018).

Descubriendo el perfil de talentos

- Es importante saber que ambas versiones de la herramienta "Perfil de talentos" pueden ser utilizadas por sí solas o conjuntamente. Todo depende de los objetivos planteados para la actividad.
- En caso de que utilice ambas versiones, complementa el proceso analizando en conjunto los esquemas. Para ello, pida a sus estudiantes que analicen los cuatro cuadrantes de los esquemas de ambos formatos, es decir:
 - + - Lo hago bien, pero no me gusta
 - - Lo hago mal y no me gusta
 - + + Lo hago bien y me gusta
 - + Lo hago mal, pero me gusta
- Haga que encuentren los vínculos entre los resultados obtenidos con preguntas como: ¿Percibes una relación entre las asignaturas que

disfrutas en tus estudios, tus rasgos de personalidad y las actividades que prefieres en tu tiempo libre? ¿Puedes definir estas similitudes a través de un talento que tienes o algún campo de actividad (o laboral) que te apasiona? ¿Cómo podrías desarrollar aquellos ámbitos de talento en los que demuestras capacidades pero que, en cambio, disfrutas menos?

- Cierre el proceso pidiendo a cada estudiante que presente brevemente (o a través de un texto) aquellos aspectos de sí que salieron a la luz tras el ejercicio, y cómo le pueden apoyar en su proceso personal de construcción de su Proyecto de Vida.



Elección de estudios o profesión a futuro

- Solicite a cada estudiante que conecten su perfil de talento con la perspectiva a largo plazo de lo que quiere hacer en su vida.
- Revise los resultados del perfil de talentos. Identifique áreas de estudio y profesiones que están relacionadas con aquellos rasgos y talentos preferidos. Anótelos con cada estudiante. Identifique entre 5 y 10 posibles campos de estudio o profesionales relacionados con cada rasgo. Haga que seleccionen los 3 preferidos.
- Motive conversaciones con personas que se dedican a los campos escogidos sobre lo que implica desempeñarse diariamente. En caso de que no sea posible, motive la búsqueda de otras fuentes de información como, por ejemplo, biografías de personas que se dedican a esas actividades o videos en lo que se muestra el que-hacer profesional de interés.



Desarrollo de talentos

- Haga que marquen en el perfil de talentos aquel por el que más 'pasión' sientan. Aplique la herramienta *Experimento de talento*, incluida en este manual, al talento seleccionado. Presten atención al definir un criterio claro para evaluar el éxito del experimento.
- Una vez concluido el experimento, analicen los resultados tomando en cuenta los demás rasgos del perfil de talento, identificando su influencia en el resultado.

Tarjetas de arquetipos

¿Qué son los arquetipos?

Para comprender mejor el uso de esta herramienta, es necesario describir el concepto de **arquetipo** y su relación con el proyecto TaPas. El arquetipo es una forma de pensamiento que deriva de una serie de imágenes en donde la riqueza de su contenido no está en la imagen explícita sino en la carga emocional, personal o colectiva que producen las imágenes. Por tanto, los arquetipos son imágenes con contenidos simbólicos que manifiestan su significado a partir de lo que representa la imagen para cada persona. Por ejemplo, la Venus de Valdivia representa varios significados: la fertilidad, la maternidad, la buena cosecha.

En el proyecto TaPas, se usa un juego de tarjetas que muestran roles o arquetipos que se utilizan para reflexionar sobre el talento y la pasión, y poder identificarse con ciertas características o habilidades de estos roles, con el fin de obtener un perfil de talento personal. Durante el juego, se realizan preguntas como: ¿Qué representa para mí el arquetipo de cada tarjeta? ¿Me identifico con el significado de los arquetipos que hay en el juego? ¿Qué hago yo o qué haría yo en el rol que representa la tarjeta? ¿Qué puedo hacer para desarrollar más y mejor las características más que se representan en esa tarjeta? Si cumplo este rol con eficacia, ¿eso me hace más feliz y más segura o seguro de mí? Las Tarjetas de arquetipos se encuentran a partir de la página 34.

Propiciar que los grupos de estudiantes experimenten desde la identificación con los arquetipos les brinda la oportunidad de fortalecer su autoimagen y ampliar su visión del mundo. En otras palabras, este juego permite fomentar la identidad de quienes participan. Al mismo tiempo, durante el proceso del juego se configuran 'grupos de talentos' para cada estudiante, que luego ser mapeados.

El perfil obtenido para cada estudiante tras el juego brinda una imagen de sus talentos únicos, aquellos que son 'impulsados' por la pasión, entendiendo el talento como 'saber hacer cosas más rápidamente, mejor y con menor esfuerzo en toda circunstancia, en comparación con otras personas'. Por lo



tanto, se hace una diferencia muy clara entre lo que le gusta hacer a cada persona, lo que sabe hacer bien y cuál es el talento que define esa combinación. Esta herramienta del Proyecto TaPas quiere ser, sobre todo, un apoyo y una orientación en la búsqueda de los estudios o profesión que se ajustan más a los talentos de cada estudiante, que le dan energía y que brindan una respuesta clara a la pregunta:



¿Estoy realmente basando la decisión sobre mis estudios o profesión en aquellos talentos que me dan energía o estoy escogiendo con base en lo que pienso o lo que me dicen que hago bien?

Descubrir talentos y pasiones a través del juego

Este juego se puede llevar a cabo en grupo o individualmente. Las instrucciones a continuación son para hacerlo en grupo, pero se pueden seguir, con las adaptaciones necesarias, para practicarlo individualmente.

A partir de la página 28 se encuentra el diccionario de tarjetas de arquetipos. Es importante que revise cada tarjeta con sus estudiantes y que encuentren su significado en ese diccionario, que describan la imagen y comprendan el significado de cada arquetipo, para que se familiaricen con el simbolismo de cada tarjeta y así facilitar su elección o identificación. Reparta algunas copias del diccionario (puede plastificarlas, para que sean más duraderas) y manténganlas a mano durante toda la actividad. Se sugiere realizar este reconocimiento en una sesión anterior a la sesión dedicada al juego, para que se pueda realizar a profundidad. Aproveche la oportunidad para vincular el análisis de los arquetipos con asignaturas como Lengua o Ciencias Sociales.

- Solicite a sus estudiantes que se junten en equipos de 3 o 4 personas. Pídales que escojan colegas que se conozcan bien entre sí.
- Entregue un juego completo de tarjetas (74 en total) a cada equipo.
- Entregue una copia del formato "Clasificación de tarjetas de arquetipos", que se encuentra en las páginas 32 y 33, a cada integrante de los grupos, para que armen su perfil por turnos. La persona que inicia el juego debe revisar una por una las tarjetas y marcar con una X en la columna correcta del formato según estas tres categorías:
1. Me identifico 2. No sé, tengo dudas 3. No me identifico
- Esta fase del juego debe hacerse muy rápidamente, sin preguntas. La intención es completar las tres categorías en el menor tiempo. En el Anexo 3 puede ver un ejemplo real de aplicación de esta herramienta.
- La participación del resto del equipo es muy importante, y debe basarse en el conocimiento que tienen de la persona que está armando su

perfil. Quienes integran el equipo pueden sugerir que la persona incluya o excluya una tarjeta en los grupos, con base en las percepciones que tienen sobre esta. Muchas veces, quienes rodean a una persona se percatan de ciertos rasgos de personalidad o talentos que le pasan desapercibidos o que no quiere/puede reconocer. Estas intervenciones deben ser breves para culminar en el menor tiempo posible.

- Si al finalizar la clasificación de las 74 tarjetas hay menos de 10 en la categoría *Me identifico*, se debe juntar esa categoría con las tarjetas que conforman la categoría *No sé, tengo dudas*, hasta tener al menos 10 tarjetas en la categoría 1.
- Pida que descarten las categorías de tarjetas *No sé, tengo dudas* y *No me identifico*. Para el resto del juego solo se utilizan las tarjetas de la categoría *Me identifico*.
- Pídeles que armen con las tarjetas de la categoría *Me identifico* entre 3 y 6 grupos, teniendo como criterio que las tarjetas de cada grupo se relacionen entre sí. En esta fase ya no se trata de clasificar si 'se identifica o no se identifica', sino de establecer las características de cada arquetipo que se relacionan con las características de otro arquetipo y que pueden ser parte de un mismo grupo por sus conexiones.
- En la página 31 encontrará un formato para las agrupaciones de tarjetas. Entregue una copia a cada estudiante para que todo el grupo pueda jugar al mismo tiempo, una vez que hayan armado la primera parte de su perfil hasta este punto.
- En la sección A del formato, pídeles que asignen un nombre para cada grupo en términos de habilidades, es decir, utilizando un verbo. En caso de que se quiera asignar un nombre que sea un sustantivo, cambiarlo a un verbo (por ejemplo, 'Policía' puede cambiarse por 'Proteger la justicia').
- Pídeles que en la sección B del formato organicen sus talentos desde el más fuerte hasta el menos fuerte.
- En esta fase también es importante la participación del resto del equipo para facilitar el proceso. Pueden sugerir nombres para los grupos, la clasificación de las tarjetas según sus relaciones, etc.
- Registrar los resultados del juego. Dependiendo de la edad del grupo de estudiantes, se puede solicitar, por ejemplo, que reflejen el resultado en un cómic o una carta a su yo del futuro.



Opción para jugar con grupos grandes de estudiantes o cuando no se tienen suficientes juegos de tarjetas

- Para poder implementar esta modalidad del juego es muy importante seguir la recomendación de revisar con sus estudiantes cada uno de los arquetipos y que estén ya familiarizados con su significado.

- Solo necesitará un juego de tarjetas o, en su defecto, un proyector para mostrar, una a la vez, cada una de las tarjetas de arquetipos. Puede descargar una presentación Power Point para este efecto en la página: **<https://ecuador.vvob.org/herramientas-TAPAS>**
- En lugar de entregar un paquete a cada grupo, puede ir mostrando una a una las imágenes a toda la clase, pidiendo a sus estudiantes que marquen en el formato "Clasificación de tarjetas de arquetipos" su opción para cada tarjeta (*Me identifico; No sé, tengo dudas; o No me identifico*).
- Luego, pueden continuar normalmente con el juego, bajo las mismas indicaciones que en la otra modalidad.



Elección de estudios o profesión a futuro

- Tomando en cuenta los resultados del juego, establezca con cada estudiante áreas de estudio y profesiones que están relacionadas con el talento preferido. Anotarlas.
- Identifiquen entre 5 y 10 posibles cursos de estudio o campos profesionales relacionados con ese talento. Escoger los 3 más atractivos. Si se quiera explorar más sobre posibilidades de estudios, investigar la oferta de formación a nivel local. Es bueno recordar que no necesariamente se profundiza en un tema a través de estudios universitarios, sino que existen otros tipos de formación que, dependiendo del tópico, son válidas e incluso más recomendables.
- En el caso de que se quiera conocer más sobre un campo profesional, se puede investigar en Internet sobre los perfiles profesionales que están relacionados. Normalmente, el perfil describe las tareas y las competencias esperadas y es una buena guía que permite tomar mejores decisiones a futuro.



Desarrollo de talentos

- Aplique la herramienta *Experimento de talento*, incluida en este manual, al talento seleccionado tras el juego. Pida a sus estudiantes que presten mucha atención al definir un criterio claro para evaluar el éxito del experimento. Una vez concluido el experimento, analicen los resultados tomando en cuenta los demás rasgos del perfil de talento, identificando su influencia en el resultado.

Tarjetas de arquetipos | Diccionario

	NOMBRE DE LA TARJETA	EXPLICACIÓN DEL ARQUETIPO
	abogada / abogado	Defiende a las personas y explica cómo funcionan las leyes
	acróbata	Realiza hazañas peligrosas, por ejemplo, en una película o en el circo
	actriz / actor	Pretende ser otra persona delante de un público
	artesana / artesano	Elabora objetos de distintos materiales
	artista	Crea obras que sorprenden o emocionan a otras personas
	ambientalista	Defiende y cuida la naturaleza
	amigable	Es una persona tranquila, agradable y abierta
	aventurera / aventurero	Va en busca de lo desconocido y le gusta vivir nuevas experiencias
	bailarina / bailarín	Se mueve armónicamente e inventa bailes
	bióloga / biólogo	Sabe mucho de plantas y animales, de cómo y dónde viven
	buscadora / buscador	Es excelente para mirar y descubrir, y nunca se cansa de hacerlo
	capaz de ayudar	Se asegura de que otras personas puedan hacer las cosas de mejor manera. A veces, las hace en su lugar
	capaz de completar tareas	Es excelente en cumplir lo que otras personas le piden que haga
	capaz de conectar personas	Vincula a las personas entre sí y se asegura de que se lleven bien
	capaz de solucionar	Piensa cómo pueden ser remediadas situaciones complejas y resuelve problemas
	capaz de tomar riesgos	Inventa cosas locas y peligrosas y le gusta llevarlas a cabo
	capitana / capitán	Ejerce el mando superior en un barco
	carpintera / carpintero	Construye objetos o muebles en madera
	chef	Disfruta de cocinar y también de comer rico
	científica / científico	Examina cómo es la realidad y experimenta para alcanzar conocimientos
	clarividente	Puede predecir el futuro y saber lo que pasará
	comediante	Cuenta chistes y, con eso, monta un espectáculo
	comerciante	Es excelente para comprar y vender
	consejera / consejero	Se las ingenia para dar consejos a otras personas
	constructora / constructor	Hace casas u otro tipo de edificios; también puede armar cosas pequeñas, como maquetas
	cuentacuentos	Conoce historias interesantes y las cuenta con mucha pasión

	NOMBRE DE LA TARJETA	EXPLICACIÓN DEL ARQUETIPO
	cuidadora / cuidador	Atiende y facilita la vida de una persona que no puede cuidarse a sí misma
	deportista	Se mantiene en actividad física y se impone retos, generalmente para ganar
	detective	Trata de averiguar qué ha pasado en una situación que no está clara; para eso, examina huellas y pistas
	directora / director de cine	Decide cómo será una película; también puede ser una obra de teatro. Indica al elenco lo que debe hacer
	diseñadora / diseñador	Inventa cosas y dibuja en papel cómo se ven y funcionan
	docente	Enseña cosas a otras personas o les cuenta cómo funcionan las cosas
	empática / empático	Tiene la capacidad de sentir lo que sienten otras personas y entenderlas. Se pone en los zapatos de los demás.
	ermitaña / ermitaño	Disfruta la soledad y no necesita de muchas cosas
	erudita / erudito	Sabe mucho e investiga cómo funciona todo
	escritora / escritor	Escribe historias, poesías o textos
	especialista	Sabe hacer muy bien determinada tarea
	filósofa / filósofo	Reflexiona sobre el mundo y sabe explicarlo muy bien
	geógrafa / geógrafo	Sabe mucho de países, montañas, ríos y mares, de cómo surgen y en dónde están
	guardaespaldas	Quiere defender y ayudar a otras personas
	guerrera / guerrero	Defiende a las demás personas peleando por ellas
	guía	Conoce el camino y acompaña a la gente para que no se pierdan
	guía espiritual	Cree en un Dios y reúne a la asociación de una iglesia o religión
	heroína / héroe	Realiza hazañas increíbles para ayudar a otras personas
	historiadora / historiador	Sabe mucho del pasado y quiere averiguar todo al respecto
	intérprete	Traduce un texto o mensaje de un idioma a otro
	inventora / inventor	Descubre cosas nuevas que otras personas pueden usar
	jardinera / jardinero	Cuida flores y plantas, y cultiva verduras y frutas
	jefa / jefe de tribu	Dirige una tribu o un grupo de personas
	jueza / juez	Decide quién ha infringido las leyes y debe recibir una sanción por eso
	laboratorista	Realiza pruebas con distintas sustancias o trabaja con microscopios



	NOMBRE DE LA TARJETA	EXPLICACIÓN DEL ARQUETIPO
	líder	Persona que actúa como guía de un grupo, ejerce mayor influencia en las demás personas
	mamá	Es una mujer que tiene hijas e hijos y les cuida
	mediadora / mediador	Ayuda a solucionar peleas o disputas entre otras personas
	médica / médico	Devuelve la salud a las personas
	música / músico	Compone o toca canciones y obras musicales
	papá	Es un hombre que tiene hijas e hijos y les cuida
	piloto	Conduce un avión o un globo aerostático
	pintora / pintor	Realiza obras de arte con pintura y pinceles
	pionera / pionero	Descubre algo o llega a un lugar al que nadie ha ido antes
	poeta	Juega con las palabras; escribe poesía e inventa rimas
	presidente	Lidera un país
	protectora / protector de animales	Cuida y rescata animales en problemas o situaciones de emergencia
	química / químico	Sabe todo sobre sustancias y productos y cómo reaccionan entre sí
	rebelde	Hace las cosas de otra manera; a veces complica un poco la vida de otras personas
	reparadora / reparador	Arregla cosas rotas o dañadas
	romántica / romántico	Habla mucho del amor y vive un poco en las nubes
	salvavidas	Saca a las demás personas de situaciones peligrosas y de emergencia
	sabía / sabio	Tiene experiencia de vida y la comparte con otras personas
	servicial	Ayuda a otras personas y se asegura que se sientan a gusto
	soñadora / soñador	Imagina cosas que no son reales o no son verdaderas
	técnica / técnico	Repara o fabrica máquinas y aparatos eléctricos
	valiente	Es una persona valerosa y sale a ayudar y a defender a otras personas
	viajera / viajero	Va de un lugar a otro para ver y descubrir de todo

Sección B: Mis talentos



1

2

3

4

5

6

Grupo 2 Nombre:	
	↑
	↑
	↑
	↑
	↑

Grupo 4 Nombre:	
	↑
	↑
	↑
	↑
	↑

Grupo 6 Nombre:	
	↑
	↑
	↑
	↑
	↑

Grupo 1 Nombre:	
	↑
	↑
	↑
	↑
	↑

Grupo 3 Nombre:	
	↑
	↑
	↑
	↑
	↑

Grupo 5 Nombre:	
	↑
	↑
	↑
	↑
	↑

NOMBRE Y APELLIDO:

FECHA:

Arquetipos	 Me identifico	 No sé, tengo dudas	 No me identifico
abogada/abogado			
acrobata			
actriz/actor			
artesana/artesano			
artista			
ambientalista			
amigable			
aventurera/aventurero			
bailarina/bailarín			
bióloga/biólogo			
buscadora/buscador			
capaz de ayudar			
capaz de completar tareas			
capaz de conectar personas			
capaz de solucionar			
capaz de tomar riesgos			
capitana/capitán			
carpintera/carpintero			

Arquetipos	 Me identifico	 No sé, tengo dudas	 No me identifico
chef			
científica/científico			
clarividente			
comediante			
comerciante			
consejera/consejero			
constructora/constructor			
cuentacuentos			
cuidadora/cuidador			
deportista			
detective			
directora/director de cine			
diseñadora/diseñador			
docente			
empática/empático			
ermitaña/ermitaño			
erudita/erudito			
escritora/escritor			



NOMBRE Y APELLIDO:



FECHA:

Arquetipos	 Me identifico	 No sé, tengo dudas	 No me identifico
especialista			
filósofa/filósofo			
geógrafa/geógrafo			
guardaespaldas			
guerrera/guerrero			
guía			
guía espiritual			
heroína/héroe			
historiadora/historiador			
intérprete			
inventora/inventor			
jardinera/jardinero			
jefa/jefe de tribu			
jueza/juez			
laboratorista			
líder			
mamá			
mediadora/mediador			
médica/médico			

Arquetipos	 Me identifico	 No sé, tengo dudas	 No me identifico
música/músico			
papá			
piloto			
pintora/pintor			
pionera/pionero			
poeta			
presidente			
protectora/protector de animales			
química/químico			
rebelde			
reparadora/reparador			
romántica/romántico			
salvavidas			
sabia/sabio			
servicial			
soñadora/soñador			
técnica/técnico			
valiente			
viajera/viajero			

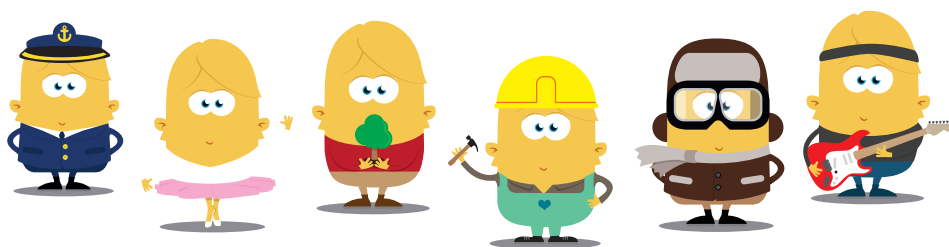


Instrucciones para imprimir o fotocopiar las tarjetas de arquetipos

- El juego consiste en una serie de 74 tarjetas distintas (tamaño: 6,2 × 8,8 cm).
- Se recomienda, en caso de ser posible, imprimirlas en lugar de fotocopiarlas, pues el resultado es de mejor calidad.
- Para poder imprimir este manual, así como las herramientas, puede descargar el archivo (en formato PDF) en el enlace:

<https://ecuador.vvob.org/herramientas-TAPAS>

- La impresión debe realizarse, preferiblemente, sobre cartulina gruesa color blanco. Puede plastificarlas, para que sean más duraderas.
- En caso de que se impriman varios juegos de tarjetas, puede hacer en el reverso de cada una, una marca de un color distinto para cada juego o utilizar, por ejemplo, pequeñas etiquetas adhesivas de distintos colores, para diferenciarlos.
- Guarde los juegos de tarjetas en pequeñas fundas o cajas separadas, para que se mantengan más tiempo y siempre estén listos para usar.
- Solo se incluyen las imágenes del frente de las tarjetas, para facilitar su impresión o fotocopia. No imprima las tarjetas en ambos lados de las cartulinas.



Tapas

vvob
education for development



deportista

Tapas

vvob
education for development



detective

Tapas

vvob
education for development



guía espiritual

Tapas

vvob
education for development



protector / protectora
de animales

Tapas

vvob
education for development



erudita / erudito

Tapas

vvob
education for development



chef

Tapas

vvob
education for development



servicial

Tapas

vvob
education for development



amigable

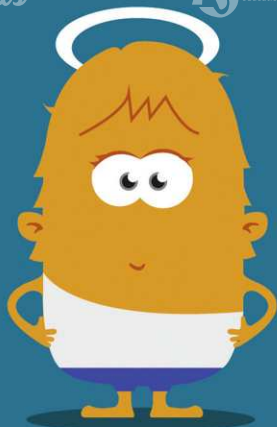
Tapas

vvob
education for development



piloto

Tapas



empático / empática

Tapas



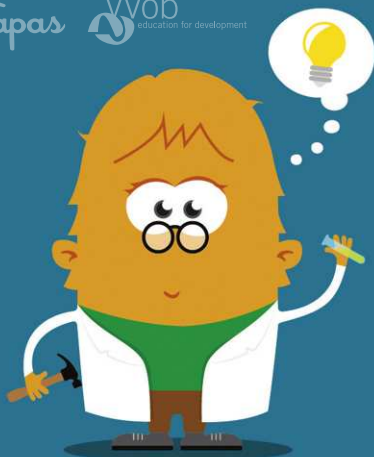
presidente

Tapas



pintora / pintor

Tapas



inventora / inventor

Tapas



pionero / pionera

Tapas



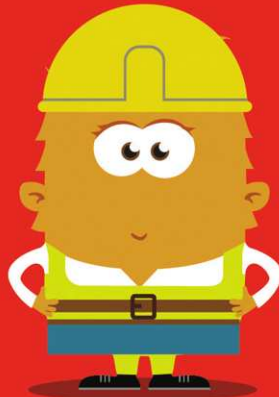
capaz de
conectar personas

Tapas



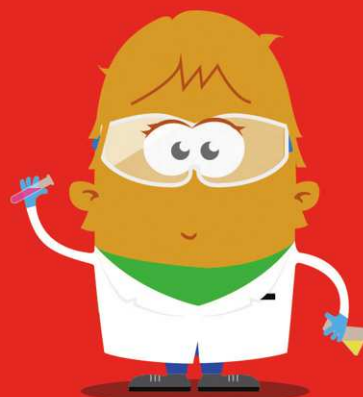
heroína / héroe

Tapas



constructor /
constructora

Tapas



química / químico



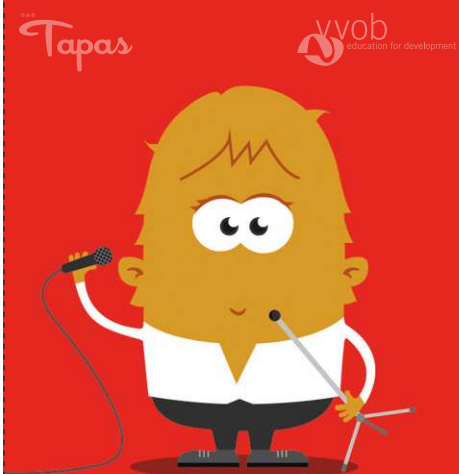
filósofo / filósofa



escritora / escritor



cuidador / cuidadora



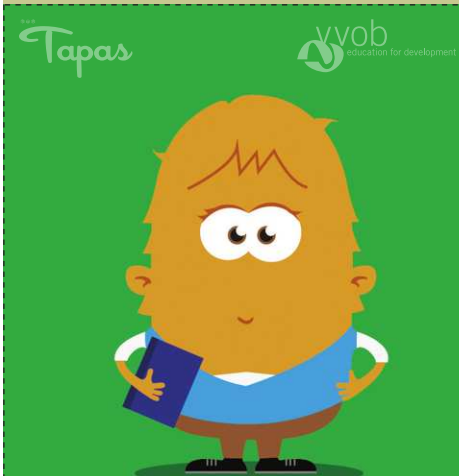
comediante



abogada / abogado



valiente



docente



acróbata



especialista



mediador /
mediadora



músico / música



artista



clarividente



técnica / técnico



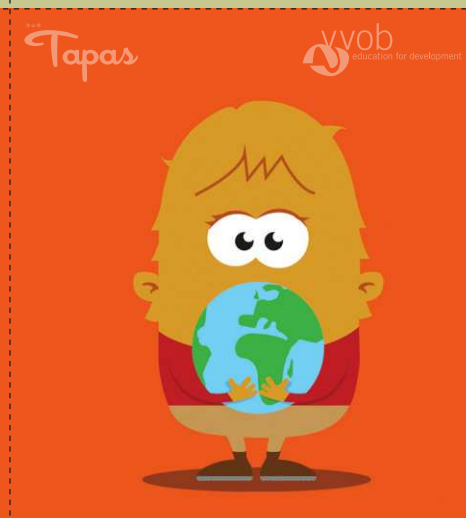
diseñador /
diseñadora



poeta



capaz de
tomar riesgos



geógrafa / geógrafo

Tapas

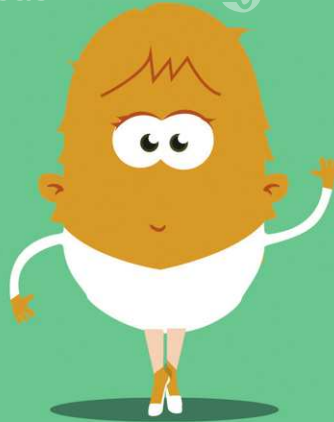
vvob
education for development



bióloga /biólogo

Tapas

vvob
education for development



bailarín /bailarina

Tapas

vvob
education for development



carpintero /
carpintera

Tapas

vvob
education for development



artesana /
artesano

Tapas

vvob
education for development



líder

Tapas

vvob
education for development



soñador /
soñadora

Tapas

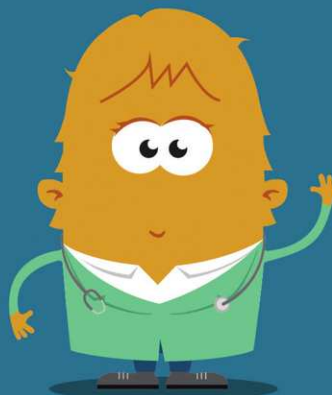
vvob
education for development



guardaespaldas

Tapas

vvob
education for development



médica /médico

Tapas

vvob
education for development



capitán /capitana

Tapas



historiadora /
historiador

Tapas



ambientalista

Tapas



cuentacuentos

Tapas



mamá

Tapas



capaz de
completar tareas

Tapas



salvavidas

Tapas



romántica /
romántico

Tapas

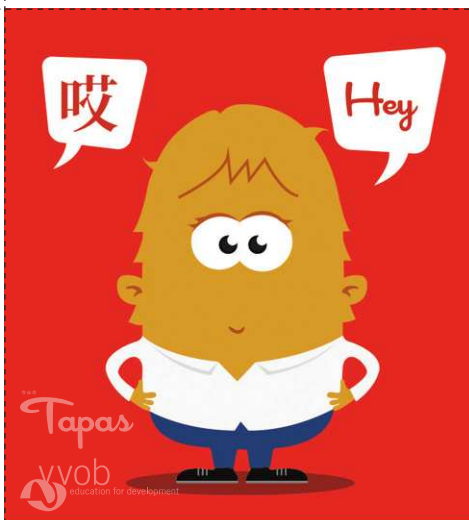


actriz / actor

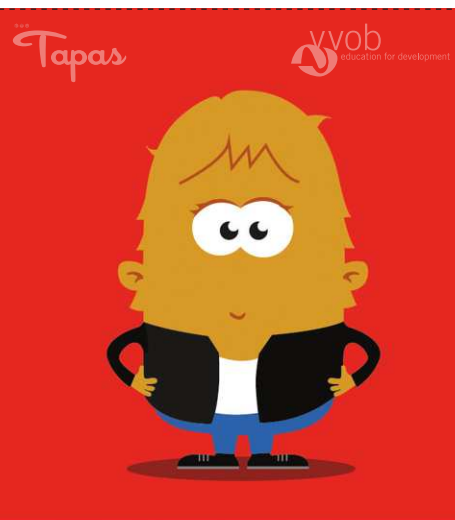
Tapas



juez / jueza



intérprete



rebelde



sabia / sabio



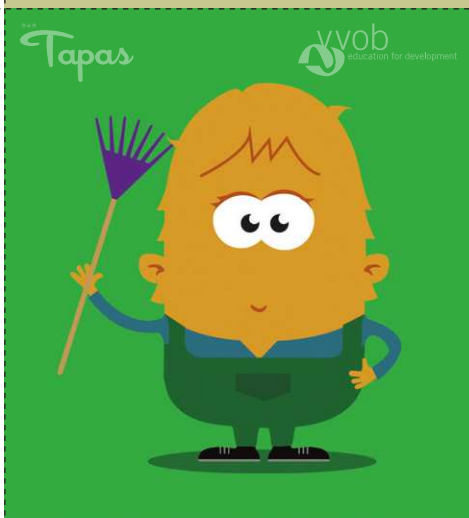
consejera /
consejero



aventurera /
aventurero



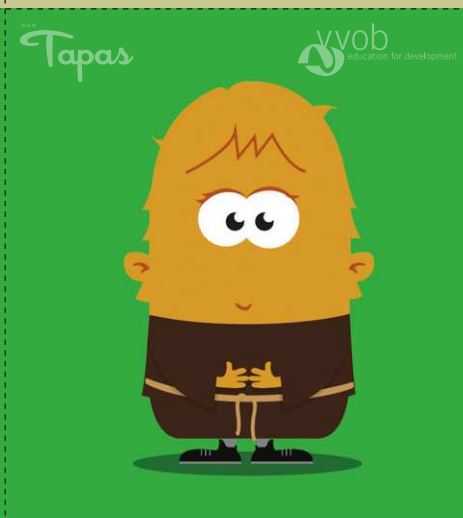
laboratorista



jardinera /
jardinero



reparador /
reparadora



ermitaño / ermitaña

Tapas



guerrero / guerrera

Tapas



comerciante

Tapas



buscador /
buscadora

Tapas



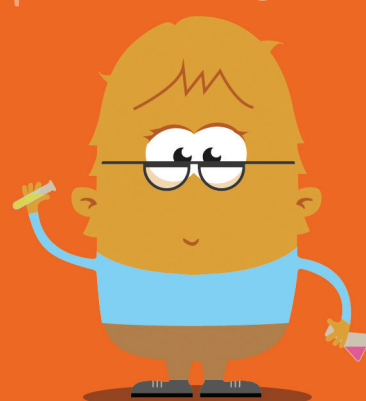
guía

Tapas



jefa / jefe
de tribu

Tapas



científico / científica

Me identifico

No sé,
tengo dudas

No me identifico

Tapas

yyob
education for development



directora / director
de cine

Tapas

yyob
education for development



viajero / viajera

Tapas

yyob
education for development



papá

1+1

=2

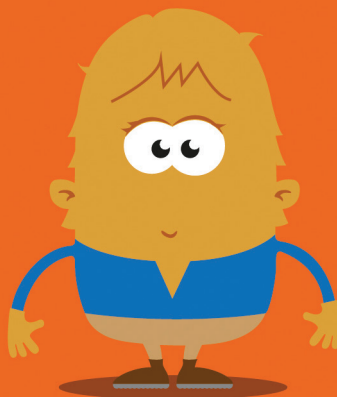
Tapas
yyob
education for development



capaz de
solucionar

Tapas

yyob
education for development



capaz
de ayudar

Me identifico

No sé,
tengo dudas

No me identifico

Experimento de talento



Esta herramienta presenta tareas individuales para cada estudiante, teniendo en cuenta su perfil de talento, con base en el resultado de las actividades anteriores realizadas en las herramientas: Perfil de talentos y Tarjetas de arquetipos.

La idea clave que surge a través de este ejercicio es cómo se debería organizar el proceso educativo si cada estudiante tiene diferentes talentos y pasiones y, aun así, se espera que exista un proceso común de evaluación objetiva para toda la clase. Esto solo es posible cuando la ruta del proceso de aprendizaje, impulsada por objetivos y criterios, permite la diversidad y posibilita varios resultados finales equivalentes de alguna manera. Si más adelante en la vida de las personas, una vez que se incorporan en el mundo laboral, se espera que sean talentosas y que generen energía a través de sus actividades, ¿por qué no se busca lo mismo cuando son estudiantes?

Concretamente, el experimento de talento consiste en reconocer que se tiene un talento y trabajar sobre esa habilidad, teniendo en mente uno de los **objetivos** siguientes:

- **Confirmar la naturaleza del talento.** Por ejemplo: si una persona identifica que tiene talento para ‘cocinar’, verificar si este se refiere a la capacidad de realizar mezclas con precisión —en cuyo caso, podría vincularse con una disposición hacia la Química— o a la capacidad de generar recetas nuevas —lo que denota habilidades creativas y sensoriales—.
- **Conocer la extensión del talento.** Una persona puede tener, por ejemplo, la habilidad de cantar; a través del experimento de talento podría llevar a cabo distintas pruebas para identificar qué categoría de voz tiene (tenor, contralto, etc.). Este conocimiento le permitirá establecer una ruta para continuar expandiendo sus habilidades o, por el contrario, enfocar su energía en otro tipo de competencias.

- **Identificar el nivel de pasión y energía que el talento genera internamente.** Un experimento de talento puede diseñarse para comprobar si realizar cierta actividad cotidianamente es algo estimulante y motivador o, más bien, desgastante.

De lo empírico a lo concreto

- Entregue a cada estudiante una copia del formato que se encuentra en las páginas 48 y 49. Para que haya mayor claridad al momento de explicar la actividad al grupo, puede revisar estas indicaciones, punto por punto, usando el ejemplo que se encuentra en el Anexo 4.
- Esta actividad se realiza en dos sesiones. En la primera, sus estudiantes formulan su experimento de talento. Una semana más tarde, tras desarrollar el experimento, se lleva a cabo la segunda sesión, cuyo objetivo es evaluar el experimento y sus resultados.

Primera sesión

- Pida que analicen su perfil de talentos y que escriban en el punto 1 del formato aquellas cosas que les gusta y que pueden hacer bien.
- Solicite que elijan uno de sus talentos, aquel con el que deseen llevar a cabo un experimento, con la finalidad de explorarlo más profundamente. Ponga como condición que el talento sea concreto, es decir, que pueda evidenciarse en un comportamiento observable. Deben escribirlo en el punto 2 del formato.
- Es muy importante que formulen correctamente la pregunta que se encuentra en el punto 3. La interrogante tiene que cumplir 3 condiciones indispensables:
 - **Concisa:** el lenguaje debe ser sencillo y claro. Cualquier persona debe entender la pregunta y esta debe estar escrita como una frase corta y directa.
 - **Alcanzable:** la pregunta debe tener una respuesta posible y la recolección de datos y evidencias para contestarla debe ser viable.
 - **Relevante:** dedicar tiempo a realizar este experimento debe ser importante para la persona; el beneficio e impacto para su vida tiene que ser evidente.
- Solicite que describan el experimento que realizarán con el talento escogido en el punto 4 del formato. Llegado este momento del ejercicio, puede pedir a sus estudiantes que se junten en parejas. Haga que se retroalimenten y que se aseguren de que el experimento de talento de su compañero o compañera consista en comportamientos

observables, que se puedan evaluar, y que responda a uno o varios de los objetivos planteados en las páginas 44 y 45.

- Una vez descrito el experimento, deben anotar en el punto 5 por lo menos 3 formas en las que podrán verificar los resultados.
- En la primera sesión completan el formato hasta este punto. Luego, durante la siguiente semana, cada estudiante debe realizar su experimento. Pídeles que mantengan un registro diario de las actividades relacionadas con su experiencia, en particular de aquellas acciones que anotaron en el punto 5.

Segunda sesión

- Tras la semana de experimentos, puede iniciar la sesión con una corta plenaria en la que sus estudiantes compartan cómo resumirían su experiencia.
- Pídeles que completen el punto 6, sintetizando los resultados de su experimento de talentos. Haga énfasis en que no hay resultados ‘correctos’ o ‘incorrectos’, y que lo más importante es la honestidad consigo mismos, pues de esa sinceridad surgirán las conclusiones para avanzar en su proceso de autoconocimiento. Al completar este punto, es muy importante que tomen en consideración:
 - El objetivo que cada quien estableció para su experimento.
 - Los medios de verificación que fijaron en el punto 5 del formato.
 - Las notas que realizaron en el registro diario durante la semana de experimentación.
- Sobre la base de lo registrado en el punto 6, pídeles que completen el punto 7. Es conveniente indicar que los *desafíos* son aquellas cosas que se pueden hacer bien, pero aún requieren de más práctica. Para cada desafío, pídeles que anoten una acción concreta con la que podrían mejorar.
- Para completar el punto 8 cada estudiante debe escribir cuál ha sido su mayor aprendizaje durante el experimento de talento. Esta es la base sobre la cual, a futuro, sus estudiantes desarrollarán su capacidad de trabajar sobre sí mismos. En el punto 9 deberán escribir cómo su trabajo puede verse enriquecido por las demás personas.
- Finalmente, deben reescribir su perfil de talento a partir de lo vivido con el experimento y la aplicación de las herramientas en general, pueden comenzar a buscar nuevos desafíos o puntos de mejora.
- Remitirse al Anexo 4 para más ejemplos sobre esta herramienta.



Elección de estudios o profesión a futuro

- A partir de Bachillerato, es posible centrar el experimento de talento en una experiencia profesional o laboral. Para ello, cada estudiante debe escoger en su perfil de talentos una habilidad que corresponda a un ámbito profesional como base para el experimento.
- En ese caso, antes de diseñar el experimento, es importante identificar en el entorno un lugar (empresa, universidad, centro de artes, fundación, entidad gubernamental, etc.) en el que cada integrante del grupo estudiantil pueda llevar a cabo su experimento. Tome contacto con dicha institución y, conjuntamente con el representante o la representante legal de su estudiante, acuerde los términos de la experiencia.
- Una vez acordados los términos formales (horarios, lugar, detalles logísticos, permisos, etc.), su estudiante puede plantear su experimento.
- Este tipo de experiencias permiten que sus estudiantes adquieran nociones reales del quehacer cotidiano de un ámbito profesional, lo cual permitirá que tomen mejores decisiones a futuro.



Desarrollo de talentos

- El nuevo Perfil de talentos constituye la base para nuevos Experimentos de talento. Recuerde que todas las personas, en todas las etapas de sus vidas, pueden continuar descubriendo, ampliando y desarrollando sus talentos. Estimule en sus estudiantes este enfoque, incluso si, a nivel individual, su experimento de talento no haya tenido los resultados esperados.

Experimento de talento

Tapas



NOMBRE
Y APELLIDO:



FECHA:

1 Resumen de mi perfil de talentos

Estas son las cosas que me gustan y que puedo hacer bien:

2 El talento con el que quiero experimentar es:

3 ¿Qué quiero descubrir sobre mi talento y lo que significa para mí?

4 Por lo tanto, mi experimento de talento consiste en:

5 ¿Cómo puedo yo (y las demás personas) verificar que mi experimento fue exitoso?



6

Resumen de los resultados de mi experimento

¿Qué me dio energía? ¿Qué me costó más esfuerzo?
 ¿Qué puedo hacer bien? ¿Qué me resultó sorprendente?

7

Desafíos:**¿Cómo puedo mejorar?**

8

Lo más importante que he aprendido es:

9

La próxima vez, necesito esto de parte de las demás personas:

10

Así es como se ve mi perfil de talentos ahora:



**Para
conocer
más**

3

Paradigmas en las convoluciones de nuestro cerebro⁴

Estos textos se desarrollaron pensando en usted como entrenador de TaPas para estudiantes. La idea es que los textos constituyan una base sólida a la cual recurrir en caso de aplicar la metodología TaPas con su grupo estudiantil. Puede usar los textos como ayuda memoria, como instrumento que le ayuda a desarrollar técnicas para una formación que dará, o como material de demostración para quienes quieran saber qué significa esta metodología en el proceso de orientación vocacional y profesional.

El perfil TaPas se aplica generalmente a estudiantes que se encuentran cursando el segundo año de bachillerato, hasta el último año de educación superior. Adolescentes y jóvenes que no solamente están pasando de la educación secundaria a la educación superior, sino que también están independizándose de su hogar, establecen nuevas relaciones; buscan quiénes son y qué quieren ser; dudan si han hecho las elecciones correctas, a veces muy entusiasmados, otras veces terriblemente desmotivados; pueden razonar de manera bastante adulta cuando están solos, pero también pueden caer en comportamientos propios de edades menos maduras, sobre todo cuando están en grupo.

⁴ Texto extraído de: *The framework for project development. Empowering the future: Youth, Arts & Media*. De los autores: Moons, K, et al. (2015). Aprender en la Educación Superior. En *TaPas para estudiantes perfil, parte de guía para profesionales TaPas Coach* (pp. 36-39).

Comprendiendo esta etapa del desarrollo, al realizar el cuestionario TaPas queremos comparar una serie de cosas. Por un lado, el cuestionario evalúa los talentos y pasiones de alguien.

Por otro lado, el cuestionario hace un inventario de los intereses en diez áreas de estudio. Ambos están conectados en el análisis. Dan un punto de partida de un trayecto de autorreflexión y desarrollo de personalidad durante la carrera de estudios.

Cuando hay mayor congruencia entre el impulso motivador interno de cada estudiante, en conexión con sus talentos y las razones subyacentes para determinado trayecto de estudios en cierta institución educativa, muchas veces tales estudiantes pueden ser más fácil y rápidamente vistos como valores añadidos y distintivos.

La clave del perfil TaPas es el enfoque metacognitivo, por un lado, en la conexión de los elementos que tienen que ver con el talento y pasión personal en el *ser*, con las motivaciones subyacentes de la institución educativa dentro de la cual se intenta utilizar estos talentos y pasiones, el *porqué*, y, por otro lado, la medición de congruencia entre *ser-hacer-tener*. La congruencia con la institución educativa no es algo dado, sino una búsqueda de las posibilidades que existen dentro del marco de un trayecto de estudios y que concuerdan con el TaPas del estudiante. Por otra parte, la intención sí es trabajar con instituciones educativas para crear un marco pedagógico que permita el desarrollo de talentos.

A continuación, se describen algunos textos que sostienen las ideas antes planteadas.

Skinner versus Köhler

Arthur Koestler dio una descripción exhaustiva de este paradigma en 'El acto de la creación' (1964). Skinner utilizó palomas para investigar la relación entre estímulo y respuesta en los procesos de aprendizaje. Enseñó a las palomas a picar un botón y empleó granos como premio. El concepto de moldeado es esencial en esta forma de aprendizaje. Inicialmente, las aves solo obtenían granos cuando simplemente miraban el botón; luego, cuando avanzaban hacia el botón; después, cuando acercaban la cabecita al botón; y al final, cuando efectivamente picaban el botón. Las palomas aprenden mediante ensayo y error. En su caso, no existe 'comprensión'. Y, si la hay, no es relevante.

Köhler llevó a cabo muchas investigaciones con chimpancés cuando residió en Tenerife durante la Primera Guerra Mundial. El más famoso es un experimento con un chimpancé en una jaula y una banana fuera de ella a una distancia a la cual era imposible que el animal pudiera tomar la fruta con la mano. En la jaula había varios juguetes, uno de los cuales era un palo. El simio probaba algunas posibilidades, comenzaba a jugar e intentaba otras más adelante. Luego, el animal se sentaba (parecería estar pensando), y de repente tomaba el palo y recogía la banana con

ese instrumento. Köhler explicó que eso significaba que el simio había aprendido mediante comprensión.

Lo que nos interesa no es la forma en que aprendemos. La psicología cognitiva y las disciplinas afines ya tienen esto entendido con mucho más detalle. Tampoco se trata de las diferencias existentes entre los diversos tipos de animales. Se llevaron a cabo muchos experimentos con simios que aprendían en cajas de Skinner e incluso con abejas que aprendían por comprensión. Lo que nos interesa es cómo creamos situaciones de aprendizaje y la persona a la que consideramos ‘guardián del saber’ o especialista.

En el caso de Skinner, se considera que el investigador es el especialista. Él estructura los conocimientos o la destreza en diferentes pasos pequeños y organiza el proceso de aprendizaje. Decide lo que se debe aprender y de qué manera. El aprendizaje es estructurado con base en el contenido o los conocimientos. De hecho, él da ‘la teoría’ asignando significado a cierta conducta mediante el empleo de premios. Después, el animal puede actuar mediante ensayo y error. La jaula de la paloma está diseñada de tal forma que el animal no tenga distracciones. Pavlov fue incluso más allá y puso a un perro en un arnés restrictivo.

En el caso de Köhler, se considera que el simio es el especialista. El científico se apoya en que el animal va a encontrar la solución. Para lograrlo, el chimpancé tiene que estructurar el proceso de aprendizaje por su cuenta. El investigador diseña el marco, es decir, el ambiente de aprendizaje, para que el simio aprenda. Si no coloca un palo ahí dentro, el proceso de aprendizaje del animal será infructuoso. Dicho de otra forma, el contexto de aprendizaje tiene que ser importante, constructivo.

También difiere la forma en que se utiliza la evaluación. Según la perspectiva de Skinner, el investigador es el evaluador. Él decide cuándo la paloma aprendió suficiente como para pasar a la siguiente etapa. Según la perspectiva de Köhler, el chimpancé tiene que hacer sus propias evaluaciones.

Transfiriendo este paradigma a la educación contemporánea, es claro que todavía tiene mucha influencia en los ambientes de aprendizaje y en la cultura del aprendizaje. Aunque los fieles defensores de ambos opositores ya no están, muchas aulas siguen aún diseñadas teniendo en mente el modelo de Skinner: los muebles están alineados hacia el personal docente-especialista y el pizarrón o la pizarra interactiva. La mayor parte del tiempo, el aula está exenta de estímulos que puedan distraer al alumnado. La evaluación está principalmente en manos del personal docente. Este divide el contenido en pequeñas unidades o lecciones y decide cuándo se pasa a la siguiente. Primero, el grupo estudiantil recibe la teoría. Después, pueden aprender utilizando ejercicios que son corregidos en términos de ‘ensayo y error’ (respuestas correctas e incorrectas).

Köhler representa los métodos más alternativos de aprendizaje y de diseño del aula: Una clase dividida en unidades de enseñanza, en la cual

el grupo estudiantil organiza y evalúa el proceso de aprendizaje por su cuenta. Vemos que en la actualidad se combinan ambas formas de trabajo con el estudiantado, pero la perspectiva general sobre el aprendizaje y la cultura de la educación todavía están muy a favor de Skinner, primero y más que nada en la manera en que se estructura la enseñanza, y en segundo lugar, en la forma en que se conceptualiza la educación según objetivos, pruebas, planes de estudios y notas.

En el trabajo con la juventud, encontramos el mismo paradigma en la forma en que trabajamos con los chicos. ¿Vamos a organizar actividades o, a formarlos, o a crear ambientes de aprendizaje? Y si hacemos esto último, ¿es realmente un ambiente de aprendizaje diseñado o es simplemente una actividad en la que ‘pueden aprender mucho estando juntos?’ ¿Quién es el especialista? ¿Cuán lejos llegamos a la hora de facilitar, dirigir y diseñar actividades y proyectos que realice el grupo? ¿Quiénes están en el consejo de rectorado de la organización? Y si se trata de un chico o chica, ¿en qué medida es un modelo en nuestro centro juvenil?

Piaget y Freud versus Werner

Según Breeuwsma en Van Geert, las teorías del desarrollo pueden dividirse en aquellas con una conceptualización retrospectiva u otras con una conceptualización prospectiva del desarrollo. Las teorías clásicas como las de Piaget, Kohlberg y Freud son retrospectivas. Describen el desarrollo en diferentes fases o etapas partiendo de las características de la etapa final o del estado de la persona adulta. Las etapas anteriores se deducen a partir de esa etapa final. El desarrollo se convierte en un proceso unilineal y unidireccional y solo admite una variación intercultural limitada en el desarrollo. Este desarrollo se define como ‘normal’, lo cual implica que los demás desarrollos se consideran aberrantes. Las teorías retrospectivas toman los conceptos biológicos como punto de partida del crecimiento y el desarrollo.

La cantidad de teorías prospectivas del desarrollo es mucho menor. Podemos hallar rastros de ello en las teorías del desarrollo del ciclo vital y en los modelos de desarrollo para temas específicos como los idiomas, la imaginación y la creatividad. El problema es que esta concepción del desarrollo tiene sus desventajas científicas, pues los criterios del desarrollo se evidencian durante este desarrollo y no antes de él. Sin embargo, se toma en cuenta el contexto histórico, social y cultural junto con las consecuencias de un desarrollo más impredecible y discontinuo y una variedad amplia de estados finales.

Uno de los exponentes desconocidos de esta visión es Heinz Werner, quien principalmente es considerado una figura secundaria después de Piaget. De hecho, fue Kaplan quien lo escogió como exponente. Su principio ortogenético explica el desarrollo como un proceso de diferenciación y de integración jerárquica.

El conocimiento y las destrezas se diferencian y se reintegran en otras de un orden superior o conocimiento más abstracto. El ejemplo clásico es aprender a conducir un automóvil. Al principio, cada destreza interviniente en el manejo del vehículo exige nuestra total atención. Cada una de ellas se aprende de una forma diferenciada. Después, las destrezas se integran en unas de un orden superior, por ejemplo, cruzar una carretera prioritaria, permitiéndonos combinarlas con otras, como sería hablar con un pasajero. Cada persona traza su propia senda conforme a sus habilidades e intereses.

Competencias versus fortalezas

McClelland lanzó el concepto de competencias como alternativa a las pruebas de inteligencia en 1973. Se elaboró inicialmente con la finalidad de seleccionar personal en ambientes de comercio para empleos relativamente simples. Por ejemplo, necesitamos una persona que maneje un camión de horquilla elevadora. ¿Qué conocimientos, destrezas y actitudes se necesitan para realizar bien este trabajo, pero sobre todo de manera eficaz y eficiente?

Para trabajos sencillos, las descripciones dadas en cuanto a competencias también eran relativamente simples y concisas. Después, el concepto de competencias se trasladó al nivel ejecutivo y al personal directivo. La complejidad de sus deberes hizo que la lista de competencias fuera mucho más extensa, casi interminable.

La Unión Europea introdujo las competencias en el ámbito de la educación. Desde las universidades y las instituciones de educación superior, pasó al nivel de la escuela secundaria y luego al la escuela primaria. Mediante el concepto de reconocimiento de aprendizajes previos, las competencias llegan al trabajo con la juventud.

Las competencias se definen como: “un grupo de conocimientos, destrezas y actitudes afines que refleja una parte importante del trabajo de una persona (una función o responsabilidad) que está correlacionado con el desempeño en el trabajo, que puede medirse con estándares bien aceptados y puede mejorarse con capacitación y desarrollo” (Parry, 1996, pág. 50).

El concepto de fortalezas es más reciente. Proviene de la psicología positiva, que fue lanzada en 1998 por Seligman y Csikszentmihalyi. Ambos fueron redactores de un volumen de la revista especializada *American Psychologist*, ejemplar del Milenio en 2000. Con el concepto de psicología positiva, fomentaron la investigación en los aspectos positivos de la vida de las personas: la felicidad, el bienestar, la independencia y autorregulación, el optimismo, el talento y la creatividad. Las fortalezas o talentos se definen como conocimientos y destrezas que las personas ya

tienen o pueden desarrollar, lo cual a su vez lleva a un desempeño sostenible y excelente.

La diferencia más importante entre competencias y fortalezas es que las competencias parten de lo que uno no tiene (todavía) mientras que las fortalezas lo hacen de lo que uno tiene y sabe hacer bien. Trabajar con competencias es trabajar con los puntos flacos de una persona (para fortalecerla). Las fortalezas parten de las habilidades de una persona con el objetivo de mejorarlas.

A diferencia del concepto de competencias, el de fortalezas o talentos no incluye las actitudes. Muchos estudios de investigación han dejado claro que las actitudes no se aprenden de manera clásica, sino que son transmitidas por la cultura de una organización, incorporando las ‘actitudes’ en los hábitos y en el modelado de la conducta. Las investigaciones de Marc Elchardus en las escuelas secundarias indican que el racismo del estudiantado estaba correlacionado con una rectoría autoritaria y (por consiguiente) con docentes indiferentes. No guardaba correlación con la educación sobre actitudes. El personal del rectores participativo había reclutado al equipo docente, que, a su vez había influido para que existiera tolerancia y respeto en el grupo estudiantil. Esto significa que los cursos sobre tolerancia, la Segunda Guerra Mundial, la educación ambiental, la educación sobre salud, etc., tienen poco efecto a menos que esos temas estén integrados en la cultura escolar, en las políticas escolares y en los modelos docentes.

Una vez más la pregunta es: ¿qué concepto se favorece en la práctica? ¿Se parte uno de las debilidades del grupo de estudiantes a quienes enseña? ¿Y quiénes definen esas debilidades? ¿O es que se inician los proyectos basándose en las fortalezas o los talentos de quienes participan? Las debilidades tienen la ventaja de que son más fáciles de definir para el conjunto de las personas participantes. Las fortalezas siempre son individuales y diferentes. Con relación a los proyectos, la pregunta que hay que plantearse es si se quiere fomentar ciertas actitudes integrándolas al proceso con el estudiantado o si estas también están incorporadas a la cultura y en la política de su organización. Y quines trabajan con las personas ¿son modelos de esas actitudes?

En conclusión, se puede decir con certeza que el aprendizaje mediante ensayo y error encaja bien con el concepto retrospectivo del desarrollo y las competencias. Se intensifican mutuamente. Por otra parte, podemos afirmar lo mismo sobre el aprendizaje mediante comprensión y pensar en términos de fortalezas. Pero nuestros laboratorios de poder no encajan con esta conclusión. La realidad de todos los días es siempre una lucha entre los deseos, los impedimentos y las expectativas. Así pues, en realidad, todos nuestros proyectos son una combinación de esos paradigmas.

The background is a complex geometric pattern composed of various shades of gray triangles and lines. At the top, there are two large upward-pointing triangles with white outlines. Below them, a horizontal line separates the top section from the middle section. The middle section features a large, dark gray downward-pointing triangle on the left and a lighter gray downward-pointing triangle on the right. The bottom section consists of several more triangles of varying shades of gray, some pointing up and some pointing down, creating a symmetrical, crystalline effect.

Anexos

4

Anexo 1

Ejemplos reales de aplicación de la herramienta "Los talentos que me caracterizan"

a. Luisa, 17 años

Desde mi perspectiva:

- 1 Música
- 2 Bicicleta
- 3 Cocinando
- 4 Socializando
- 5 Enseñando

- NO ME GUSTA	+ LO HAGO BIEN
	5 2 1 4 3
	+ SI ME GUSTA

Desde la perspectiva de otra persona:

- 1 Hábil en Matemáticas.
- 2 Buena amiga
- 3 Organizada con su trabajo
- 4 Responsable
- 5

- NO ME GUSTA	+ LO HAGO BIEN
	4 1 2 3
	+ SI ME GUSTA

NOMBRE Y APELLIDO:

FECHA:

Tapas

b. Carla, 13 años

Desde mi perspectiva:

1

2

3

4

5

basquet, fútbol

Escalada

Escribir

Creatividad, imaginación

Música

➡

+ LO HAGO BIEN

- LO HAGO MAL

+ SI ME GUSTA

- NO ME GUSTA

③

②

④

⑤

①

Desde la perspectiva de otra persona:

1

2

3

4

5

Escalada

ciclismo

mortales

Pintar basquet

➡

+ LO HAGO BIEN

- LO HAGO MAL

+ SI ME GUSTA

- NO ME GUSTA

①

②

③

④

NOMBRE Y APELLIDO:

FECHA:

Ejemplos reales de aplicación de la herramienta "Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre"

Perfil de talentos | Mis talentos en los estudios y en el tiempo libre

Estudios:

1	Maté	7	Arte
2	Inglés	8	Computación
3	Literatura	9	ciencias
4	humanidades	10	
5	Deporte	11	
6	Música	12	

- NO ME GUSTA	+ TENGO BUENOS RESULTADOS	+ SI ME GUSTA
4	3 8 2 6 7	
- TENGO MALOS RESULTADOS		

Tiempo libre:

a	Leer	g	
b	Música	h	
c	Bici	i	
d	Dibujar	j	
e	Deporte	k	
f		l	

- NO ME GUSTA	+ LO HAGO BIEN	+ SI ME GUSTA
	e b a	d
- LO HAGO MAL		

NOMBRE Y APELLIDO:

FECHA:

Tapas

+ TENGO BUENOS RESULTADOS		- NO ME GUSTA	
9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	9 9 9 9 9	9 9 9 9 9	9 9 9 9 9

+ LO HAGO BIEN	+ SI ME GUSTA
- NO ME GUSTA	- LO HAGO MAL

FECHA:

Anexo 3

Ejemplo real de aplicación de la herramienta "Tarjetas de arquetipos"

a. Clasificación de arquetipos según las tres categorías



- b. A continuación, se trabaja con la categoría *Me identifico* que ha seleccionado cada estudiante. Debe haber al menos 10 tarjetas en esta categoría; en caso de que falten, se deben escoger algunas de la categoría *No sé, tengo dudas* hasta completar el número necesario de tarjetas. Una vez completa la categoría *Me identifico*, descartar las otras 2 categorías.



- c. En esta categoría, se debe armar de 3 a 6 grupos con las tarjetas que tienen algún tipo de relación entre sí. Por ejemplo, Ambientalista y Protector/a de animales. A cada grupo se debe asignar un nombre que represente al conjunto de habilidades. Por ejemplo, *Proteger el planeta*.



- d. Con los grupos asignados, cada estudiante debe organizarlos según el bloque de talentos que considere más fuerte en sí misma o en sí mismo, hasta el menos fuerte.



Anexo 4

Ejemplos reales de aplicación de la herramienta "Experimento de talento"

a. Andrea, 16 años

Experimento de talento		Tapas
 NOMBRE Y APELLIDO:	 FECHA:	
1 Resumen de mi Perfil de talentos Estas son las cosas que me gustan y que puedo hacer bien: Me da cuenta que soy buena tomando decisiones, ayudando a las personas y que me expreso de una manera clara y directa. En conclusión soy buena comunicándome.		
2 El talento con el que quiero experimentar es: Soy buena dando consejos.		
3 ¿Qué quiero descubrir sobre mi talento y lo que significa para mí? ¿Porque pienso que tus consejos son buenos?		
4 Por lo tanto, mi experimento de talento consiste en: Ayudar a una amiga que tiene problemas con su novio y su familia, y la voy a ayudar mediante llamadas, mensajes, consejos y la voy a apoyar en todo lo que me sea posible.		
5 ¿Cómo puedo yo (y las demás personas) verificar que mi experimento es exitoso? → Preguntándole cómo se siente. → Observando su comportamiento del antes y después. → Analizando cómo se siente con mi compañía. → →		

6 Resumen de los resultados de mi experimento

¿Qué me dio energía? ¿Qué me costó más esfuerzo?
¿Qué puedo hacer bien? ¿Qué me resultó sorprendente?

Me aportó energía el positivismo de mi amiga
y sus ganas de querer salir adelante.

Me costó mucho lograr que ella exprese sus emociones
y sentimientos conmigo. Puedo hacer bien, que
las personas se expresen mejor y me resultó sorprendente
el final del experimento.

7 Desafíos:

¿Cómo puedo mejorar?

Puntos de vista diferentes → estar abierta a distintos
→ puntos de vista, ampliar
→ mi perspectiva.
→
→

**8 Lo más importante
que he aprendido es:**

Apoyo.

**9 La próxima vez, necesito esto
de parte de las demás personas:**

Más honestidad y
mayor confianza.

10 Así es cómo se ve mi Perfil de talentos ahora:

Mi perfil de talentos ahora está más
ampliada a nuevas posibilidades, nuevos
proyectos y logré adquirir nuevas perspectivas
sobre mi posible futuro.

b. Emilio, 15 años

Experimento de talento

Tapas



NOMBRE
Y APELLIDO:



FECHA:

1 Resumen de mi Perfil de talentos

Estas son las cosas que me gustan y que puedo hacer bien:

son música, cocina, dibujar, enseñar.

2 El talento con el que quiero experimentar es:

la música

3 ¿Qué quiero descubrir sobre mi talento y lo que significa para mí?

Me gustaría pensar
que voy a poder
tocar en un concierto.

4 Por lo tanto, mi experimento de talento consiste en:

tratar de sacar una canción de violín en
1 semana.

5 ¿Cómo puedo yo (y las demás personas) verificar que mi experimento es exitoso?

- Puedo tocar la canción enfrente de mi familia.
- Puedo grabar lo que toco.
- Tocar la canción sin ver partituras
-
-

6 Resumen de los resultados de mi experimento

¿Qué me dio energía? ¿Qué me costó más esfuerzo?
¿Qué puedo hacer bien? ¿Qué me resultó sorpresivo?

Me costó mucho practicar
el violín en mi casa porque
siempre lo hago en el
colegio. Pero logré tocar
una parte de una canción

7 Desafíos:

¿Cómo puedo mejorar?

concentrarme	→	Tratando de practicar
en mi casa	→	en un lugar tranquilo
Neces	→	-si lo hubiera hecho
	→	en más días
	→	

**8 Lo más importante
que he aprendido es:**

que para poder
tocar una canción
en violín tengo
que concentrarme
mucho.

**9 La próxima vez, necesito esto
de parte de las demás personas:**

que no hagan
mucho ruido
mientras
practico.

- Que me digan su opinión

10 Así es cómo se ve mi Perfil de talentos ahora:

creo que se ve muy parecido
al del principio, ahora
me da cuenta que necesito
mucho más tiempo para
practicar y un lugar para
hacerlo.



Bibliografía



Aerden, I. (2010). EE-Cahier: Talenten ontwikkelen in de basisschool. Averbode: Cego Publishers.

Amabile, T. (1988). A model of creativity and innovation in organisations. Research in Organisational Behavior, Vol. 10, pp. 123-167.

Bloom, B.S. (Ed.), Engelhart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H., & Krathwohl, D.R. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1: Cognitive domain. Nueva York: David McKay.

Breeuwsma, G. (1998). Alles over ontwikkeling. Amsterdam: Boom.

Buckingham M. & Clifton D.O. (2001). Now, Discover Your Strengths. Nueva York: The Free Press, a division of Simon & Schuster Inc.

Colvin, G. (2008). Talent is overrated. What really separates world-class performers from everybody else. Londres: Penguin Books.

Csikszentmihályi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper & Row.

Csikszentmihalyi M. (2008). Creativiteit. Over flow, schepping en ontdekking. Amsterdam: Boom.

De Bisschop, M. (2017). Vertrekken met passie & talent. Studeren, werken & leven vanuit het 'inner why'. Amberes: Pelckmans pro.

Decy, E. and Ryan, R. (2002). "Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective", in Handbook of Self-Determination Research", pp. 3-34, University of Rochester.

Dewit, I, Du Bois, E. Moons, I. & Jacoby, A. (2012). "Idea Market: Implementing and Ideation Guide for Product Design Education and Innovation. International Conference on Engineering and Product Design Education", 6 y 7 de septiembre del 2102, Artesis University College, Amberes, Bélgica.

- Dewulf, L. (2012). Ik kies voor mijn talent. Lovaina: LannooCampus.
- Duckworth, A. (2016). De Grit-factor. Amsterdam: A.W. Bruna-uitgevers.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., Kelly, D.R. (Junio 2007). "Grit: Perseverance and passion for long-term goals". Journal of Personality and Social Psychology, 92 (6): 1087–1101.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The new psychology of success. Nueva York: Random House.
- Elchardus, M., Kavadias, D. and Siongers J. (1999). Hebben de scholen een invloed op de warden van jongeren? Bruselas: VUB TOR-rapport 1999/4.
- Ericsson, K.A., Krampe, R.Th. & Tesch, R. (1993). "The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance", Psychological Review, 100 (3); 363-406.
- Gardner, H. (2006). Multiple Intelligences. Nueva York: Basic Books.
- Isaksen, S. Puccio, G. & Treffinger, D. (1993). "An Ecological Approach to Creativity Research: Profiling Creative Problem Solving". Journal of Creative Behavior, 27 (3): pp. 149-170.
- Kaplan, B. (1983). A trio of trials. In: R.M. Lerner, Developmental psychology; historical and philosophical perspectives. Hillsdale (N.J.): Lawrence Erlbaum Associates.
- Köhler, W. (1957). The Mentality of Apes. Londres: Pelikan Books.
- Koestler, A. (1964). The act of creation. Londres, Arkana.
- Krathwohl, D.R. (2002). A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. Theory Into Practice, 41(4): Pp. 212-218.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28, 1-14.
- Moons, K., et al. (2015). "Aprender en la Educación Superior. En TaPas para estudiantes perfil, parte de guía para profesionales TaPas Coach" (pp. 36-39).
- Parry, S. R. (1996). The Quest for Competence. Training Magazine, julio, 1996, pp 48-56.
- Skinner, B.F. (1953). Science and Human Behaviour. Nueva York: Macmillan.
- Van Geert, P. (1986). The concept of development. In: P. Van Geert (ed.) Theory building in developmental psychology. Amsterdam: North Holland.



Las **herramientas TaPas** (combinación de las primeras letras de las palabras *Talentos* y *Pasiones*) promueven un proceso educativo que se enfoca en el descubrimiento de los talentos y pasiones de cada estudiante. Este autoconocimiento se manifiesta, luego, en mejores decisiones sobre el proyecto de vida personal, mejores estrategias de estudio, claridad sobre su rol en el trabajo en grupos y la renovación continua de esos talentos y pasiones.

Desde el punto de vista docente, conocer sobre los talentos y las pasiones de cada estudiante proporciona la posibilidad de enseñar constructivamente, de manera distintiva. Este Manual presenta varias herramientas lúdicas complementarias entre sí, para estudiantes de todos los niveles.

ISBN: 978-9942-9932-6-7



9789942993267