



Abril 2024

Orientafp

Una proposta per treballar l'orientació professional i educativa amb l'alumnat de formació professional

Índex

→ Presentació	3
→ Fonaments metodològics de la proposta	6
1. Com concebem l'orientació professional i educativa en la formació professional?	7
2. Enfocament metodològic de la proposta	9
3. Aspectes a tenir en compte quan acompanyem processos d'orientació professional i educativa	13
→ Introducció a la proposta de treball	15
1. Introducció	16
2. Característiques generals de tots els recursos	18
3. Organització dels recursos per etiquetes	21
4. Tipus de recursos de la proposta	22
5. Portafolis personal com a fil conductor	23
6. Temporalització de la proposta	25
7. Avaluació i seguiment de les activitats de la proposta	27
→ Treball amb l'alumnat «Per començar»	31
1. Què farem? Objectius d'aprenentatge	33
2. Quines seran les funcions a desenvolupar?	34
3. Quines seran les competències a assolir?	35
4. Activitats «Per començar»	36
→ Treball amb l'alumnat «Per conèixer»	38
1. Què farem? Objectius d'aprenentatge	40
2. Quines seran les funcions a desenvolupar?	41
3. Quines seran les competències a assolir?	42
4. Activitats «Per conèixer»	43
→ Treball amb l'alumnat «Per analitzar»	47
1. Què farem? Objectius d'aprenentatge	49
2. Quines seran les funcions a desenvolupar?	50
3. Quines seran les competències a assolir?	51
4. Activitats que podem dur a terme	52
→ Treball amb l'alumnat «Per planificar»	54
1. Què farem? Objectius d'aprenentatge	56
2. Quines seran les funcions a desenvolupar?	57
3. Quines seran les competències a assolir?	58
4. Activitats que podem dur a terme	59
→ Activitats	62



Presentació

L'aprenentatge continuat al llarg de la vida esdevé avui dia una condició clau per formar persones amb pensament crític i compromeses, amb més possibilitats d'inserció social i professional, en una societat canviant i en evolució constant.

Un repte de l'orientació professional i educativa és oferir a l'alumnat de formació professional recursos i eines per afrontar aquest canvi constant d'un mercat laboral inestable, així com acompanyar la construcció de projectes professionals i vitals amb més garanties, encaminats cap a l'autorealització personal.

L'orientació professional i educativa ha d'acompanyar les persones en un procés participatiu i reflexiu, per identificar les pròpies capacitats, competències, interessos i valors, i per permetre la presa de decisions autònomes, clares i realistes en matèria de formació, educació i treball.

Les activitats que conformen el procés d'orientació són tant de naturalesa individual com grupal i combinen accions puntuals amb un seguiment continuat del procés de definició del projecte. D'aquesta manera, l'orientació professional i educativa i l'acció tutorial, com a funcions transversals i de responsabilitat compartida, són els principis nuclears de l'aprenentatge permanent.

Els desenvolupaments tecnològics i organitzatius, com la irrupció de la intel·ligència artificial i els moviments econòmics a diferents escales, han provocat la creació de noves professions o bé la transformació dels perfils de les ja existents.

Aquests canvis generen necessitats formatives i d'orientació noves, especialment per a totes aquelles persones que han de fer front a una situació laboral nova: la desocupació, el canvi de professió, l'adaptació a les noves necessitats del mercat laboral, etc. En aquest sentit, l'orientació ha de formar part del mateix procés educatiu des de l'inici fins al final (si és que en té), integrada en tots els nivells i àmbits al llarg de la vida de la persona. I s'ha d'entendre en la seva dimensió més amplia, abastant el procés d'autoconeixement, la informació de l'oferta formativa i el mercat laboral, coneixent i desenvolupant itineraris acadèmics i sortides professionals, facilitant la presa de decisions, el reciclatge formatiu i professional, i tot això encaminat cap a la realització vital de les persones a qui s'acompanya.

Per tots aquests motius, la present guia té com a objectiu **oferir una proposta de treball amb l'alumnat sobre orientació professional i educativa des de l'acció tutorial, partint del desenvolupament competencial com a element clau, dirigida al professorat dels ensenyaments de cicles formatius de grau mitjà (CFGM) i cicles formatius de grau superior (CFGS) de totes les famílies professionals.**

Tot i que la proposta es dirigeix tant a cicles de grau mitjà com superior, som molt conscients que les realitats demogràfiques, de maduresa de l'alumnat, disponibilitat, etc., són molt diferents. Així, l'heterogeneïtat característica dels grups d'FP (edats diverses, objectius i motivacions molt diferents, etc.) fa més palesa la necessitat de generar processos d'acompanyament en orientació professional i educativa personalitzats, treballats tant en format grupal com de manera individual. I que, per tant, hem de tenir present que serà bàsica l'adequació de les activitats i els recursos de la guia als grups que acompanyarem.





Fonaments metodològics de la proposta

- 1** Com concebem l'orientació professional i educativa en la formació professional? 7
- 2** Enfocament metodològic de la proposta 9
- 3** Aspectes a tenir en compte quan acompanyem processos d'orientació professional i educativa 13

1

Com concebem l'orientació professional i educativa en la formació professional?

Concebem els processos d'orientació professional i educativa com aquells que tenen per finalitat que l'alumnat disposi dels coneixements, les competències i les eines necessàries per prendre les millors decisions al llarg de la seva formació i, sobretot, en els moments de transició entre etapes educatives o en el trànsit al món professional. Han d'acompanyar els i les joves a descobrir què volen ser, què els agradaria o què poden fer, de manera que puguin triar professionalitzar-se i dur a terme el seu projecte vital en condicions d'equitat sense discriminació de qualsevol tipus.

Segons l'estudi «La Formació Professional a Catalunya»,¹ els resultats en la distribució per gèneres confirmen dades recents sobre la segregació horitzontal en la tria d'estudis, amb percentatges més alts de noies a estudis socials i de nois a estudis tècnics. Del total de dones, un 12,8 % seleccionen estudis relacionats amb la sanitat i un 10,3 % escullen àmbits socioculturals o relacionats amb la comunitat. Així mateix, segons dades estadístiques del Departament d'Educació dels anys 2015-2021 a Catalunya, les variacions més significatives han estat les dels nois, que accedeixen a cursos vinculats amb famílies professionals històricament feminitzades, especialment en administració i gestió, sanitat i serveis socioculturals i a la comunitat. No obstant això, segons el mateix estudi, les dones assoleixen un percentatge més alt d'aprenentatge i presenten una probabilitat més alta de completar el cicle escollit.

¹ «La Formació Professional a Catalunya». Toni Mora, IRAPP, Universitat Internacional de Catalunya; Josep-Oriol Escardíbul, IEB, Universitat de Barcelona; Pilar Pineda-Herrero, EFI, Universitat Autònoma de Barcelona.

L'oferta de formació professional ha de «garantir una provisió d'orientació educativa i professional que faciliti a les persones, al llarg de la vida, la presa de decisions en l'elecció i la gestió de les seves carreres formatives i professionals, combatent els estereotips de gènere, els relacionats amb la discapacitat o les necessitats específiques de suport educatiu, col·laborant en la construcció d'una identitat professional motivadora de futurs aprenentatges i adaptacions a l'evolució dels processos productius i al canvi social, i afavorint el coneixement de les oportunitats existents o emergents».²



² Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional.

2

Enfocament metodològic de la proposta

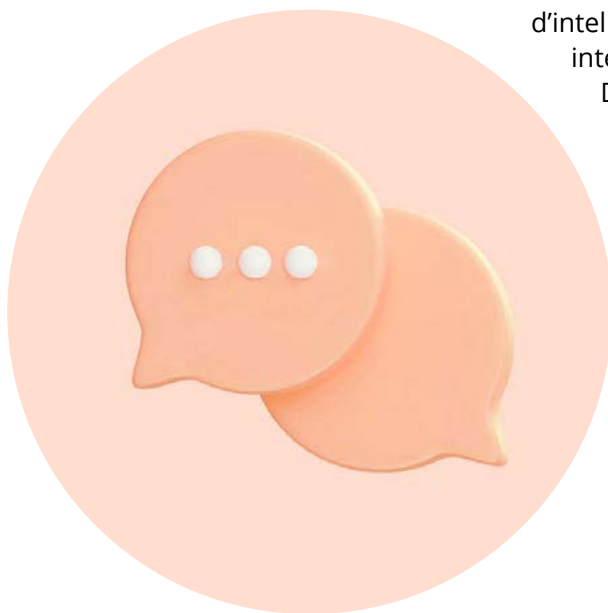
Enfocament de l'aprenentatge dialògic

Els principis metodològics en què es basa la proposta present parteixen de l'**enfocament de l'aprenentatge dialògic**. Tots els recursos fomenten el debat i es basen en la contribució realitzada per les persones participants a través del diàleg igualitari, on la importància rau en els arguments i no en l'estatus de qui el realitza, superant així l'exclusió dels grups que no manegen el llenguatge acadèmic ni la cultura occidental. L'eix que guia els grups amb metodologia dialògica és la solidaritat, on totes les persones aprenem de tothom, empoderant-nos per dotar-nos d'una autoritat que ens permetrà confrontar-nos amb els obstacles i les barreres.

Totes les persones tenim una intel·ligència cultural, adquirida al llarg de la nostra experiència de vida, que expressem a través de les interaccions; sota aquest principi es reconeix tota forma d'intel·ligència, incloent-hi la pràctica, l'acadèmica i les interaccions comunicatives verbals i no verbals.

D'aquesta manera, els objectius i els coneixements es creen a través de les diferents experiències, formes de coneixement i punts de vista.

Apostem per la transformació com a capacitat de les persones per interactuar amb el medi per transformar-lo, així com per la dimensió instrumental del procés educatiu, on el diàleg inclou l'aprenentatge dels continguts que ens són útils, com la comunicació, el lideratge, les xarxes o la planificació.



Principis metodològics i estratègies d'aprenentatge

Tota la proposta emmarca les activitats i els recursos plantejats per dur a terme els processos d'acompanyament en orientació professional i educativa des de les estratègies d'aprenentatge següents:

Concepció integral de la persona

Partim de la concepció integral de la persona i apostem per un estil educatiu que pretengui oferir els elements necessaris perquè la persona desenvolupi plenament les característiques i les potencialitats necessàries. També, per poder contribuir a la millora del seu entorn social. Volem potenciar l'aprendre a aprendre, a ser, a conèixer, a transformar, a reaccionar davant les injustícies o la vulneració de drets, ja que cap ésser humà es forma per si mateix, sinó que ho fa en un context sociocultural determinat amb l'objectiu de millorar-lo.

La participació activa

Totes les activitats estan basades en una metodologia activa i participativa, creant i fomentant una forta cohesió de grup i un treball molt proper i personalitzat. El procés d'aprenentatge es fa a partir de la construcció intel·lectual i vivencial de cadascuna de les persones del grup, fent que el procés esdevingui una experiència satisfactòria que els permeti identificar el que estem fent com a instrumental i claus per a la seva millora personal i professional, fomentant l'autonomia en l'aprenentatge per tal que cadascú pugui experimentar-lo al seu propi ritme.

Aprenentatge basat en problemes

Metodologia que afavoreix el desenvolupament d'habilitats per a l'anàlisi i la síntesi de la informació. Permet el desenvolupament d'actituds positives davant de problemes i desenvolupa habilitats cognitives i de socialització. Implementem dinàmiques de grup basades en dilemes morals, tècniques de resolució de conflictes i gestió emocional, dinàmiques de creativitat, etc.

Innovació i creativitat

Proposem maneres diferents de treball que permetin fer feina des de perspectives distintes i diverses i sortir dels marcs habitualment emprats: estudi de casos, jocs de simulació o vivencials, dilemes morals, etc. En aquells casos que sigui possible, fomentarem l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació per potenciar la capacitat tecnològica en un mercat laboral on la competència digital és indispensable.

Objectius clars

Serà clau determinar amb claredat els objectius per a cada activitat, ja que el contrari ens pot portar a la desorientació i a desenvolupar una actitud negativa davant la tècnica que volem aplicar amb el grup. Hem de distingir entre l'objectiu general d'una activitat o conjunt d'activitats i els resultats o *outputs* específics i tangibles que obtindran en concret les persones que les realitzen.

Activitats factibles

És molt important distingir entre una activitat reptadora i una altra que pugui portar a la frustració. Les activitats plantejades estan classificades pel nivell de maduresa del grup, i s'identifiquen les que poden tenir una complexitat més alta o menys intensa per tal que el professorat pugui decidir amb més informació si són adients per aplicar-les amb el grup o, al contrari, cal esperar a avançar més en el procés per dur-les a terme.

Desenvolupament per passos

És molt important distingir entre una activitat reptadora i una altra que pugui portar a la frustració. Les activitats plantejades estan classificades pel nivell de maduresa del grup, i s'identifiquen les que poden tenir una complexitat més alta o menys intensa per tal que el professorat pugui decidir amb més informació si són adients per aplicar-les amb el grup o, al contrari, cal esperar a avançar més en el procés per dur-les a terme.

Sistematització de les conclusions

És important sistematitzar les observacions i les conclusions que es deriven de l'aplicació de l'activitat, proposar millores i fer observacions que es puguin compartir amb les altres persones.

El desenvolupament competencial com a element central



Per saber-ne més

Existeixen moltes classificacions de competències, com per exemple:

- El model de l'[ISFOL](#)
- El model europeu [ESCO](#)

Les competències són el conjunt d'habilitats, actituds i valors que permeten una execució excel·lent de les tasques professionals i es reflecteixen en determinats comportaments en el context laboral. Han pres una importància especial al món laboral actual, i les noves tendències atribueixen a les competències un paper igual de rellevant i complementari als coneixements tècnics, assolits per la formació i l'experiència, que tradicionalment han estat els factors predominants per preveure l'excel·lència en l'acompliment de la tasca professional. Conèixer les competències més valorades al mercat de treball i identificar el perfil competencial propi és fonamental per triar el futur professional, trobar la feina adequada i progressar laboralment.

Desenvolupar les competències transversals és fer un exercici de reflexió i autoanàlisi sobre com ens relacionem amb el món que ens envolta, amb les persones i en els diferents àmbits en què interactuem: social, personal i laboral. L'objectiu és ser conscients de les pròpies fortaleses i mancances, i conèixer com treballar les últimes per millorar-les. Així doncs, és un procés que requereix la presencialitat i la participació activa de la persona. El desenvolupament competencial permet obtenir més eines i recursos per generar processos d'empoderament i augmentar les oportunitats d'accés i manteniment en el món laboral.

El professorat que acompanya processos de desenvolupament competencial esdevenen persones facilitadores capaces d'engagar processos d'empoderament individual i col·lectiu, i la innovació recau en la seva capacitat i competència per acompanyar el desenvolupament de l'alumnat, potenciar la reflexió, facilitar la participació, reconduir els debats, gestionar el conflicte, fomentar l'autoconfiança de les persones amb les que treballen, oferir seguretat i confiança, etc. La capacitat d'innovació en el desenvolupament competencial radica en entendre'l amb una lògica de procés i no de producte.

El desenvolupament competencial en l'orientació professional i educativa necessita d'un acompanyament vivencial i experiencial que permeti el despertar de la consciència, fomenti l'autoconeixement, desenvolupi la capacitat d'argumentar i de relació amb les altres persones i consolidi el pensament crític. Aquesta és la filosofia que es planteja en les diferents activitats que conformen aquesta proposta.

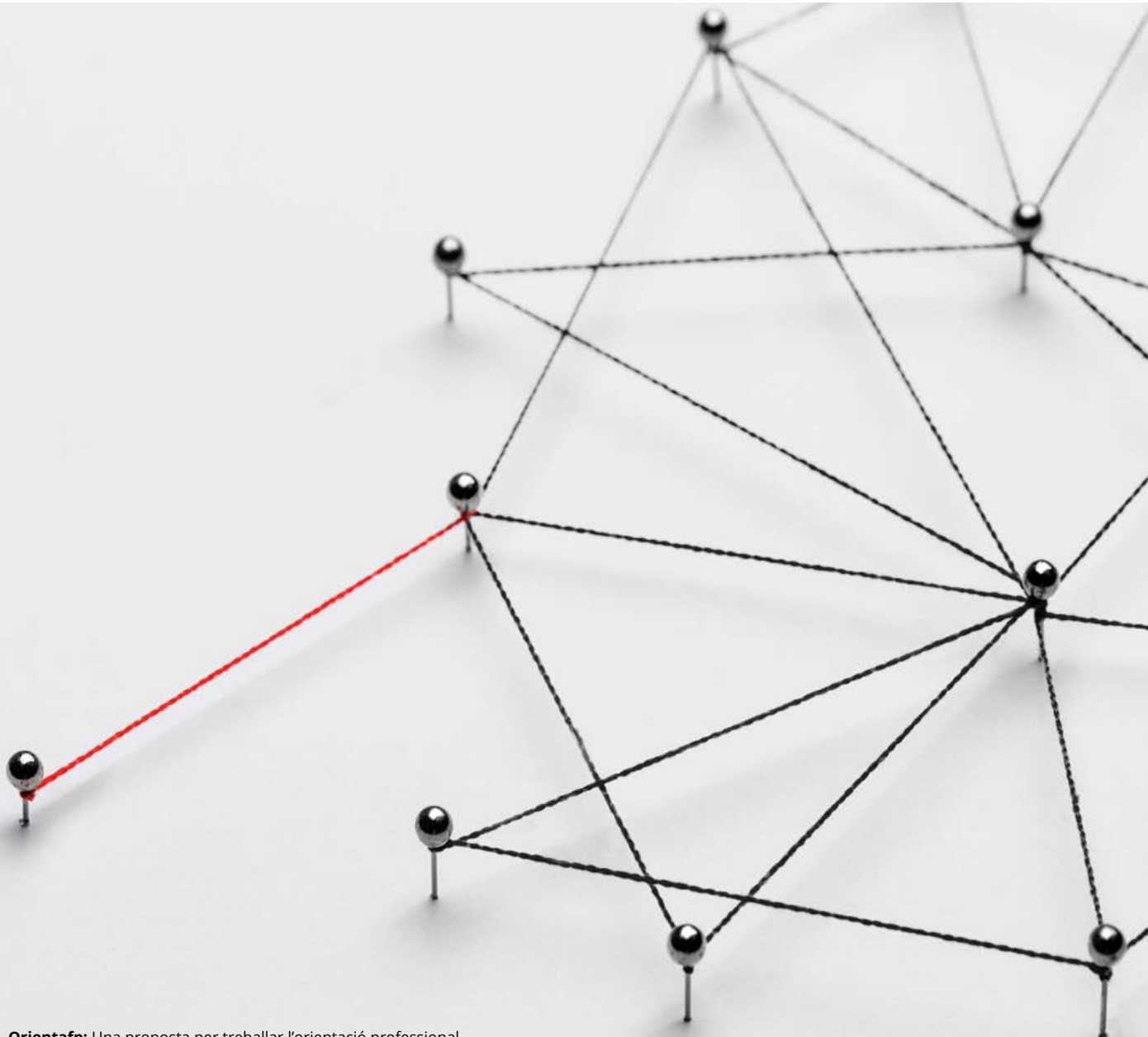
3

Aspectes a tenir en compte quan acompanyem processos d'orientació professional i educativa

Acompanyar l'alumnat en la construcció de projectes professionals i vitals de futur a través de l'orientació professional i educativa suposa tenir en compte molts aspectes, però principalment els següents:

- Un aspecte principal en l'orientació, tant professional com educativa, és la necessitat de **personalització**, al marge que s'utilitzin tècniques i activitats de caràcter grupal i/o individual. Es tracta d'intervenir amb la persona i tenir-la en consideració des d'aquesta dimensió personal.
- L'ajuda en **la construcció del projecte professional no pot desvincular-se del projecte vital o personal**. És una orientació cap al desenvolupament personal i relacional que s'ha de treballar al llarg de la vida. Cal acompanyar l'alumnat en la visualització de les interrelacions que s'establiran des de la dimensió més professional a la més personal; per exemple, molts projectes vitals no poden dissociar-se de projectes professionals i viceversa.
- El rol del professorat en l'acompanyament no tracta d'exposar a l'alumnat quines professions li convenen o no, ni quin camí ha de seguir o no, sinó que l'ha d'**acompanyar** a descobrir la millor manera de fer i implementar el seu projecte professional. L'ha d'acompanyar en la reflexió sobre projectes de futur, **ser una guia** en el disseny de possibles itineraris que tinguin en compte tot el que anirà descobrint i vivint la persona, posant l'èmfasi a construir i dotar l'alumnat de recursos i eines de planificació i projecció.

- El rol del professorat en l'acompanyament també ha de tenir una **visió de conjunt** de tot el procés, abandonar la visió jeràrquica i lineal i deixar de banda la fragmentació del treball a favor d'una aproximació per problemes, més holística, que prioritzi l'anàlisi dels processos i que permeti dissenyar un treball tant individual com grupal adaptat a les necessitats, expectatives i demandes del grup.
- Habitualment, l'alumnat que està cursant un CFGS ja pot tenir una certa representació professional i un imaginari del que suposa un sector o un altre (que pot ser més o menys precisa, estructurada, real, etc.), de vegades amb importants biaixos de gènere o d'expectatives autolimitants. L'orientació intentarà ajudar la persona perquè sàpiga localitzar, identificar i desvetllar, entre les seves **representacions i imaginari**, allò que realment coincideix amb el seu projecte personal, estructurant nous plantejaments i reelaborant noves representacions si és necessari.





Introducció a la proposta de treball

1	Introducció	16
2	Característiques generals de tots els recursos	18
3	Organització dels recursos per etiquetes	21
4	Tipus de recursos de la proposta	22
5	Portafolis personal com a fil conductor	23
6	Temporalització de la proposta	25
7	Avaluació i seguiment de les activitats de la proposta	27

1

Introducció

La proposta de treball que es presenta a continuació és una proposta didàctica d'orientació professional i educativa per **aplicar amb l'alumnat de formació professional, tant a nivell individual com grupal, per a Cicles Formatius de Grau Mitjà (CFGM) i Cicles Formatius de Grau Superior (CFGS).**

La metodologia de treball, les estratègies d'aprenentatge, els principis metodològics i el rol del professorat en l'acompanyament per a l'orientació acadèmica i professional s'han explicat anteriorment, per la qual cosa ara veurem la concreció de la proposta.

Aquesta és una proposta original creada pel programa OrientaFP, estructurada a partir de **quatre àmbits de treball** que poden ser lineals, però no obligatòriament:

Què trobarem en l'àmbit «Per començar»



Aquest àmbit permet començar a treballar amb l'alumnat el procés que durem a terme, posar en comú què significa l'orientació professional i educativa, què requerirà fer, quines implicacions tindrà, quins resultats assolirem a curt, mitjà i llarg termini, com durem a terme les accions, etc. També permet començar a dibuixar el perfil professional propi, acotant metes professionals i educatives incipients que, d'una banda, ajudaran l'alumnat a contextualitzar el procés i, de l'altra, ajudaran el professorat a conèixer les necessitats, demandes i expectatives inicials del grup.

Què trobarem en l'àmbit «Per conèixer»



Aquest àmbit posa l'èmfasi a desenvolupar la capacitat exploratòria de l'alumnat, tant a un nivell extern com intern, a través de la investigació guiada i l'autoconeixement. D'una banda, a nivell extern es tracta d'acompanyar l'alumnat a conèixer el mercat laboral en funció de la formació que està desenvolupant, conèixer empreses i organitzacions del sector, les diferents professions, condicions, plantejaments, etc. I de l'altra, acompanyar l'alumnat a desenvolupar l'autoconeixement, identificar les pròpies competències, detectar les que han de millorar i entendre-les com a elements clau i diferenciadors per al futur professional.

Què trobarem en l'àmbit «Per analitzar»



En aquest àmbit treballarem l'anàlisi partint de les metes inicials, i acompanyarem l'alumnat a identificar quines són les necessitats respecte d'«allò que volem assolir» versus «allò que ja tenim». Per tant, es tractarà de començar a dibuixar el projecte professional i vital tenint en compte la realitat i les expectatives. Aquesta confrontació ens haurà de permetre poder reajustar les metes professionals en funció del que «estiguem disposats i disposades a fer per assolir-ho».

Què trobarem en l'àmbit «Per planificar»



Aquest és un àmbit de tancament, planificació i projecció acurada del futur professional i acadèmic, on l'alumnat ja coneix quines són les seves metes professionals i què requeriran, té clares les possibilitats, les opcions i els requeriments que suposaran i, per tant, comença a definir diferents itineraris per assolir-les.

2

Característiques generals de tots els recursos

En resum, **algunes característiques que cal tenir en compte** que s'han anat detallant en apartats anteriors, però que influeixen molt directament en la implementació de la proposta a les aules, són les següents:

L'orientació professional i educativa no és lineal



Hem de tenir en compte que la proposta no és lineal, els àmbits de treball no s'han d'aplicar seqüencialment sinó que s'han d'adaptar a les necessitats del grup, i fer passes endavant i endarrere segons convingui.

Per exemple:

- Si tenim un grup que majoritàriament té un coneixement ampli del sector professional, perfils, condicions, professions, etc., podem posar l'èmfasi a potenciar el desenvolupament competencial i encaminar diferents itineraris de construcció del projecte professional (posant la força en les activitats de l'àmbit «Per planificar»).
- Si, al contrari, comptem amb un grup amb una mínima experiència laboral i un nivell de desenvolupament competencial molt baix, l'àmbit «Per conèixer» serà un dels blocs temàtics en el que més haurem d'aprofundir tant a un nivell de coneixement extern com intern (autoconeixement); i, segurament, els propers àmbits («Per analitzar» i «Per planificar») s'hauran d'abordar molt més endavant i requeriran anar més a poc a poc, tornant a dur a terme activitats de coneixement de l'entorn, per exemple, a mesura que anem avançant el treball amb el grup.

Experiència i vivència com a elements clau



Com ja s'ha comentat, l'orientació professional i educativa s'ha de percebre com a instrumental i clau. Per aconseguir-ho, l'aprenentatge ha de ser vivencial, fet des de la pròpia experiència, facilitant intercanvis i visites a empreses, duent a terme activitats tangibles i, sobretot, sistematitzant les conclusions de les activitats que durem a terme amb l'alumnat perquè les percebi com a útils i indispensables per al seu futur.

Les activitats de desenvolupament competencial que no permetin a l'alumnat entendre per què les duem a terme, generaran rebuig i sentiment de pèrdua de temps. Per això cal vincular molt bé totes les activitats amb el projecte professional i educatiu futur de cada persona.

L'adequació al grup segons necessitats, expectatives i demandes



Aquest serà un element clau i cabdal: tots els recursos s'han d'adequar al grup segons les necessitats, les expectatives, les demandes i el grau de maduresa. Possiblement voldrem iniciar el treball amb el grup parlant de les competències requerides i com aquestes són els elements que aporten el nostre valor diferencial; però en grups amb un nivell de maduresa baix, amb cap experiència laboral, això pot generar automàticament desinterès per no veure-hi la vinculació pròpia.

Necessitem captar l'atenció i vincular les activitats que durem a terme amb les necessitats i les expectatives del grup. Les activitats d'autoconeixement i de desenvolupament competencial requereixen d'espais segurs on poder compartir i expressar-se, i per això prèviament haurem de treballar-ho amb el grup. Així mateix, les activitats vinculades amb la definició de metes professionals també estaran molt condicionades per allò que l'alumnat conegui del mercat laboral, les seves expectatives i, fins i tot, frustracions.

Algunes pautes sobre el treball grupal i el treball individualitzat



Les activitats plantejades estaran etiquetades com a treball en l'acció tutorial grupal o treball individualitzat. Això no treu que les activitats grupals necessitin de personalització en la seva implementació.

No obstant això, les activitats etiquetades com a treball individualitzat no són activitats d'autoanàlisi a mode de «deures» per tal que cada alumna/e les faci de manera individual i independent, sinó que requeriran d'un acompanyament personalitzat. **Són activitats que es duren a terme en el grup aula i poden formar part d'una activitat grupal, però l'anàlisi i la reflexió posterior tindran un caràcter individual.**

Per exemple:

- Treballarem amb el grup una activitat per concretar metes professionals, però cada alumna/e tindrà la seva proposta i requerirà ser escoltada i acompanyada de manera personalitzada.



Aliances per a l'orientació significativa i integrada en l'entorn



Un element clau serà la coordinació entre el professorat, la direcció del centre i, en definitiva, el treball en equip i la coordinació durant tot el procés d'acompanyament, tant pel que fa al coneixement del grup com a la planificació de les accions i les activitats, sobretot amb l'àrea de formació i orientació professional.

Per a la recerca d'una orientació significativa i integrada en l'entorn, també caldrà posar en valor la connexió amb l'àmbit municipal, per exemple, si es treballen projectes d'orientació amb iniciatives sorgides d'ajuntaments, associacions veïnals, entitats empresarials, empreses, sindicats, associacions professionals, exalumnat, etc. S'ha de fer de manera coordinada.

3

Organització dels recursos per etiquetes

Aquesta és una proposta de màxims, una bateria de recursos i activitats aplicables tant en format grupal com individual que cada professional que dugui a terme l'acompanyament d'orientació professional i educativa ha **d'adaptar i aplicar d'acord amb els interessos, les necessitats i les expectatives del grup d'alumnat**. Per tant, no existeix un camí lineal per seguir ni una proposta estàndard, sinó que tot dependrà sempre del grup que acompanyem.

Al llarg de tot el document, tots els recursos aniran acompanyats de diferents etiquetes:

Seguint la directiva d'orientació professional, la proposta integra l'elaboració de l'Informe personal d'orientació professional (IPOP), plantejat com un element transversal a mode de compendi i tancament de fases. L'explicarem en detall al pròxim apartat.



Àrea de **formació i orientació** professional

Tindran aquesta etiqueta les activitats que han ser desenvolupades en coordinació amb L'ÀREA DE FORMACIÓ I ORIENTACIÓ PROFESSIONAL, amb l'objectiu de no repetir accions ni activitats i, per tant, dur una acció coordinada.



Treball per **projectes** (mòduls)

Tindran aquesta etiqueta les activitats que es poden desenvolupar en el context d'algun dels mòduls professionals de suport associats a una o més unitats de competència, així com els que contenen formació de base o transversal en diferents cicles formatius.



Treball en **tutoria personalitzat**

Tindran aquesta etiqueta les activitats pensades per ser desenvolupades a un nivell més individualitzat per l'alumnat que ho requereixi. No són activitats d'autoanàlisi a mode de «deures» perquè cada persona les faci de manera independent, sinó que requeriran d'un acompanyament personalitzat dins el grup aula.



Treball en **tutoria grupal**

Tindran aquesta etiqueta les activitats pensades per ser desenvolupades en grup durant les accions de tutoria grupal. La majoria d'accions estaran dins d'aquesta categoria.

4

Tipus de recursos de la proposta

Les activitats estan classificades per àmbits i segons siguin:



Sessions grupals

Són recursos que plantegen dur a terme una sèrie d'activitats en format grupal per treballar diferents aspectes. Aquests recursos didàctics detallen els objectius d'aprenentatge, les competències per desenvolupar, la metodologia, l'aplicació de la dinàmica, els resultats esperats, els materials necessaris, etc.



Recursos

Són eines independents que poden ser útils per treballar amb l'alumnat en algun dels àmbits, i que el professorat pot aplicar en qualsevol moment en format grupal o individual. En general, estan plantejades per dotar les accions d'orientació d'un nivell de personalització més alt.



Projectes

Són activitats de caràcter més extens, no per realitzar-les en una única sessió grupal sinó al llarg d'un mes, per exemple. Estan pensades per treballar-les en format grupal, però es poden anar duent a terme durant tot el curs, d'acord amb la planificació de la tutoria. Es poden incorporar en el treball transversal d'alguns mòduls, dedicant, per exemple, 15-20 minuts al final de la classe al llarg d'un trimestre. A l'apartat «Temporalització de la proposta» es planteja una distribució de les activitats a mode d'exemple.

5

Portafolis personal com a fil conductor

Com a resultat de l'acció tutorial de tot l'equip docent, i quan acaba el cicle formatiu, cada alumne/a hauria de disposar d'un **Informe personal d'orientació professional (IPOP)** on s'identifiqui un itinerari posterior que permeti millorar la seva qualificació professional i acadèmica, o bé especialitzar-se en un àmbit del seu interès. Aquest informe ha de ser elaborat per l'alumnat amb el suport i acompanyament de la tutoria del centre.

L'informe personal ha de contenir, com a mínim:

- El currículum per competències i un pla de comunicació per donar-lo a conèixer.
- L'àmbit d'especialització professional.³
- El pla de formació, l'itinerari formatiu o el projecte professional propi.

La presentació d'aquest informe pot variar en funció de l'especificitat: pot ser un dossier digital, una pàgina web, una presentació, etc.



Per facilitar aquest procés i com a fil conductor de la proposta, es planteja la creació d'una eina digital, a través de Sites de Google, que permeti a l'alumnat anar construint el seu dossier a mode de repositori i eina de treball de camp, per anar recopilant el procés dut a terme i, un cop finalitzat, veure de primera mà el recorregut realitzat.

Si des del centre ja es treballen els portafolis, la relació de les RA amb les diferents competències, les habilitats desenvolupades durant les pràctiques, els aprenentatges obtinguts a través de visites a empreses o altres activitats, etc., es pot utilitzar la mateixa eina per centralitzar-ho tot.

³ Identificant una ocupació o grup d'ocupacions, relacionades amb el perfil professional del títol, amb les que l'alumnat pugui realitzar-se professionalment i personalment d'acord amb les seves característiques, interessos i el domini d'unes competències concretes.

Aquest portafolis digital, anomenat «**El meu projecte professional**», es planteja com una estructura de treball a través de documents de Google Drive que es podran vincular i adjuntar. Podria tenir l'estructura següent:

Mapa d'activitats del meu projecte professional

*Activitats que s'han d'incorporar al portafolis si escau segons el perfil de l'alumne/a.

1r curs

- Qui soc i què vull?
- El meu perfil competencial
- Seguir aprenent per seguir endavant
- Mapa del nostre sector

Opcionals:

- Carta de compromís*
- Els meus èxits i els meus errors
- La identitat digital

2n curs

- Les meves metes professionals
- Reformulo metes
- Analitzo rutes a curt, mig i llarg termini
- Base de dades de canals de recerca de feina
- Construeixo el meu CV

Opcionals:

- Projectes de ruptura / continuistes / de canvi*
- El treball en xarxa (*networking*) *

Les activitats que formen part del portafolis digital «El meu projecte professional» estan etiquetades amb:

Activitat portafolis

Per a més informació sobre el portafolis digital pots consultar l'activitat «[Tanco el portafolis personal](#)».

6

Temporalització de la proposta

L'acció tutorial serà l'espai principal on desenvolupar els recursos del programa, tenint en compte sempre la coordinació amb tot l'equip docent per tal d'integrar totes les activitats tant en el Pla d'Acció Tutorial com en el Projecte Educatiu de Centre.

I també, tenint en consideració la participació activa i la coordinació dels aspectes següents:



El treball a través del portafolis «El meu projecte professional», a més de permetre un seguiment de l'aprenentatge de l'alumnat, permet un traspàs d'informació i un mecanisme de coordinació als diferents agents implicats en l'acompanyament en orientació professional i educativa. D'aquesta manera, en qualsevol moment el tutor o tutora pot tenir una visió del que s'ha treballat amb cada alumne/a i fer-ne el seguiment.

*coordinació
seguiment de la p*



⁴ Si com a centre teniu aliances per treballar l'orientació professional i educativa amb iniciatives sorgides dels ajuntaments, associacions veïnals, entitats empresarials, empreses, sindicats, associacions professionals, etc., també caldrà establir mesures de coordinació entre tots els agents.

Com organitzar les activitats durant els dos cursos

1r curs



Activitats «Per començar»



Sessions grupals

- Comencem!
- Qui soc i què vull?



Projecte

—



Recursos

- Carta de compromís
- La primera entrevista



Activitats «Per conèixer»



Sessions grupals

- Què passa al món laboral avui dia?
- Les competències com a valor diferencial
- El meu perfil competencial



Projecte

- Seguir aprenent per seguir endavant
- El mapa del nostre sector



Recursos

- Un cas per resoldre
- Comunicació eficaç
- Els meus èxits i els meus errors
- Visites a empreses
- Trobades entre estudiants
- La identitat digital

2n curs



Activitats «Per analitzar»



Sessions grupals

- Les meves metes professionals
- Reformulo metes (CAME)



Projecte

—



Recursos

- Projectes de ruptura / continuistes / de canvi



Activitats «Per planificar»



Sessions grupals

- Anàlitzo rutes a curt, mitjà i llarg termini
- La carta de presentació i el CV
- Construeixo el meu CV
- L'entrevista i els processos de selecció
- Tanco el portafolis personal (IPOP)



Projecte

- Base dades de canals de recerca
- Organitzem un *speed job dating*



Recursos

- El treball en xarxa (*networking*)
- Fires, xarxes i espais de relació en línia
- Dinàmica de *world café*
- Espais de treball en *work café*

7

Avaluació i seguiment de les activitats de la proposta

L'avaluació del procés que es farà al llarg de la proposta es planteja des de dues dimensions: d'una banda, l'avaluació competencial de l'alumnat durant el procés, i de l'altra, l'avaluació de la seva satisfacció amb el procés realitzat.

Per a l'avaluació competencial plantejarem tota una sèrie d'aspectes competencials i el seu grau d'assoliment per àmbits de treball:

→ Per començar

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix el que suposa la construcció del projecte professional				
L'alumnat entén i sap utilitzar l'eina «El meu projecte professional»				
L'alumnat es compromet a participar activament en el seu projecte professional				
L'alumnat delimita les pròpies metes professionals a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat incorpora les metes professionals al projecte professional (portafolis)				
L'alumnat millora la seva autopercepció i autoconeixement				

→ Per conèixer

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix el mercat laboral de manera realista				
L'alumnat sap identificar els diferents perfils professionals del sector				
L'alumnat és capaç de concretar el seu perfil professional				
L'alumnat entén i coneix què son i per a què serveixen les competències				
L'alumnat sap identificar les seves competències transversals clau				
L'alumnat sap identificar les seves àrees de millora				
L'alumnat sap com millorar les seves competències i ho aplica				
L'alumnat és capaç de concretar el seu perfil competencial				

→ Per analitzar

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat sap identificar els requeriments de les seves metes professionals				
L'alumnat coneix les seves necessitats respecte de les seves metes professionals				
L'alumnat té unes expectatives ajustades a la realitat i assumibles				
L'alumnat és capaç de prendre consciència de la realitat				
L'alumnat és capaç de prendre decisions respecte de les seves metes				
L'alumnat és capaç de reajustar les seves metes professionals				
L'alumnat reajusta les seves metes professionals de manera clara i coherent				
L'alumnat actualitza el seu portafolis amb les metes professionals reajustades				

→ Per planificar

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat té clares les seves metes professionals a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat defineix itineraris que contemplen la formació continuada				
L'alumnat és capaç de concretar diferents itineraris a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat entén els diferents itineraris com a eines de planificació flexibles				
L'alumnat concreta diferents itineraris i els incorpora al seu portafolis				
L'alumnat coneix i sap utilitzar els diferents canals de cerca de feina				
L'alumnat elabora el seu CV incorporant el perfil competencial				
L'alumnat coneix els processos i els diferents tipus de selecció				
L'alumnat té definit un pla de cerca de feina				
L'alumnat actualitza el seu portafolis amb el CV i el pla de comunicació				
L'alumnat participa activament en activitats de <i>networking</i> amb empreses				

Com fem una devolució de l'avaluació a l'alumnat?

A totes les sessions de treball grupal seria ideal deixar **espai per a un bon tancament i una avaluació de la sessió**, amb l'objectiu de reflexionar amb el grup sobre «què hem après» i «com ens hem sentit», i fer també una devolutiva de la sessió a l'alumnat.

El tancament permet a l'alumnat detectar quins són els aspectes més importants que s'han treballat, quines són les conclusions i els aprenentatges, així com identificar el procés realitzat com a útil i instrumental per al propi futur professional. I permet al professorat detectar les dinàmiques que han funcionat i les que no, conèixer les opinions de l'alumnat i poder proposar canvis i suggeriments de millora per a les següents.

Cada centre haurà de concretar com es pot fer la devolutiva final a l'alumnat; no obstant això, la construcció del portafolis personal pot ser una bona eina de seguiment de la feina i el procés realitzats, i es poden utilitzar les taules competencials com a instruments d'avaluació de l'assoliment.

Quines conseqüències té el resultat de l'avaluació? Què es proposa a l'alumnat que no ha assolit una competència?

Les conseqüències dels resultats de l'avaluació han de ser pactades a cada centre tenint en compte que, d'una banda, tenen una finalitat de millora del procés per part del professorat que dugui a terme l'orientació, és a dir, poder detectar què funciona i què no, què cal millorar, què cal treballar o abordar d'una altra manera, etc.; i de l'altra, detectar aquell alumnat que necessita un acompanyament més individual en les diferents etapes i, per tant, poder oferir-li una orientació molt més personalitzada.

El no assoliment de les competències per part de l'alumnat és una responsabilitat compartida amb el professorat. Així doncs, caldrà detectar quins són els aspectes que no han contribuït a aconseguir un bon assoliment i quines eines i recursos podem aplicar per millorar-ho. En definitiva, es tracta de generar un procés d'avaluació contínua que ens permeti millorar de manera progressiva i segons les necessitats i les expectatives dels grups que acompanyem.

Al finalitzar el procés, tant al primer curs com al segon, seria especialment interessant poder fer arribar a l'alumnat un qüestionari de satisfacció per tal que sigui partícip de l'avaluació del que s'ha fet i pugui compartir la seva opinió. I, també, fer una devolutiva de l'avaluació competencial que s'ha dut a terme.

**A l'apartat «Activitats»
podeu consultar un model
d'enquesta de satisfacció.**





Treball amb l'alumnat «Per començar»

1	Què farem? Objectius d'aprenentatge	33
2	Quines seran les funcions a desenvolupar?	34
3	Quines seran les competències a assolir?	35
4	Activitats «Per començar»	36

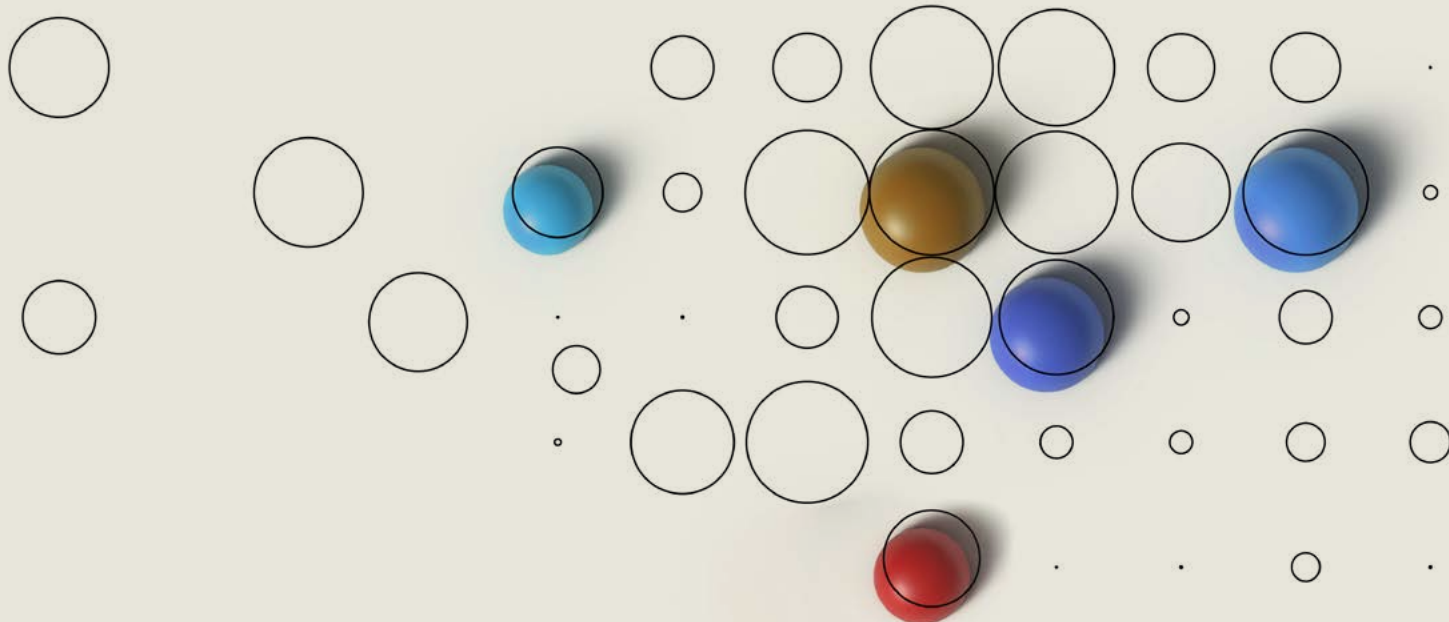
PER COMENÇAR és un àmbit que permet iniciar el treball d'acompanyament en orientació professional i educativa amb l'alumnat

Suposa introduir l'alumnat en el procés que durem a terme. D'una banda, posar en comú què significa orientació professional i educativa, què requerirà fer, quines implicacions tindrà, quins resultats assolirem a curt, mitjà i llarg termini, com durem a terme les accions, etc. I de l'altra, començar a dibuixar el propi perfil professional, acotant metes professionals i educatives incipients que ajudaran l'alumnat a contextualitzar el procés, i ajudaran el professorat a conèixer les necessitats, les demandes i les expectatives inicials del grup.

Aquest àmbit està organitzat en dos subtemes:

- 1. Benvinguda i compromís actiu**
- 2. Les meves metes professionals**

La primera fase de qualsevol procés orientador consta de dos grans parts: una primera de benvinguda i inici del procés i una segona centrada en una definició inicial de les metes professionals. Anem a veure eines i recursos que ens poden ajudar a dur a terme el procés orientador en aquest moment.



1

Què farem? Objectius d'aprenentatge

Aquest moment és una primera presa de contacte amb la idea de fer el propi projecte professional i iniciar una reflexió sobre la trajectòria personal i professional per començar un treball en orientació professional i educativa. Es tracta de **començar a delimitar les pròpies metes professionals a curt, mitjà i llarg termini**, visualitzar possibles opcions de futur, analitzant les expectatives versus la realitat, el coneixement que tenim o no sobre el mercat laboral, el concepte d'èxit i fracàs en la consecució dels nostres objectius, quin es el grau d'autoconeixement, etc.



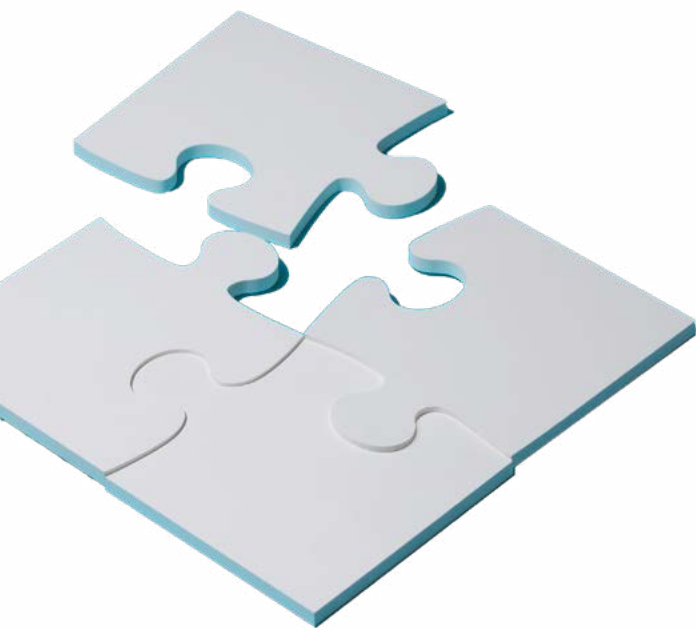
- Començar a visualitzar possibles itineraris del projecte professional.
- Delimitar metes i objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini.
- Fomentar el pensament crític i la crítica constructiva.
- Iniciar-nos en l'autoconeixement i el desenvolupament de competències de gestió personal.
- Analitzar les expectatives cap al futur i contrastar-les amb la realitat.
- Analitzar el concepte d'èxit i fracàs en la consecució dels nostres objectius.
- Prendre contacte amb la idea de projecte professional.
- Iniciar una reflexió sobre la trajectòria personal i professional.
- Dur a terme una primera anàlisi de la necessitat o situació problemàtica.
- Motivar la participació activa.

2

Quines seran les funcions a desenvolupar?

En aquest moment, les nostres funcions seran **d'acollida** i, sobretot, aniran molt vinculades a generar un **clima de confiança** i enfortir la **cohesió de grup**, dinamitzant-lo per afavorir l'expressió lliure de les expectatives i motivacions personals:

- Explicar el procés que es durà a terme i contextualitzar la metodologia del projecte professional, explicant en què consisteix i les aportacions o beneficis que pot tenir.
- Realitzar una primera aproximació a les inquietuds, la problemàtica, la situació i les expectatives professionals de la persona o del grup.
- Explicar les diferents fases del procés de construcció, informant sobre: el tipus d'orientació que es rebrà, els requeriments de temps i inversió d'energia i la implicació personal que requerirà.
- Crear cohesió de grup i generar un espai segur i de confiança.
- Acompanyar per generar una visió crítica, fomentant a la vegada l'optimisme i la il·lusió cap al futur.
- Posar èmfasi en la responsabilitat tant individual com col·lectiva.
- Acompanyar l'alumnat a passar de l'abstracció a la concreció.



3

Quines seran les competències a assolir?

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix el que suposa la construcció del projecte professional				
L'alumnat entén i sap utilitzar l'eina «El meu projecte professional»				
L'alumnat es compromet a participar activament en el seu projecte professional				
L'alumnat delimita les pròpies metes professionals a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat incorpora les metes professionals al projecte professional (portafolis)				
L'alumnat millora la seva autopercepció i autoconeixement				



4

Activitats «Per començar»

Sessions grupals

Comencem!



Aquesta és una sessió de treball d'acollida en la que treballarem amb el grup que suposarà l'orientació professional que durem a terme amb la construcció del projecte professional, que és i que suposa el portafolis «El meu projecte professional» i quins resultats obtindrem aquest primer any. A l'apartat «Activitats» podeu consultar com dur a terme aquesta sessió de treball.

Qui soc i què vull?

Activitat portafolis



Aquesta és una sessió inicial en la que començarem a treballar amb l'alumnat les seves metes i possibles interessos vitals i professionals. Introduïrem la idea dels objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini per començar a dibuixar possibles itineraris de manera incipient. També començarem a autoanalitzar les pròpies fortaleeses i aspectes per millorar, com a pas previ al desenvolupament competencial que anirem aprofundint més endavant. El resultat final de l'activitat serà que l'alumnat acabi tenint una graella d'objectius/metes professionals preliminars.

Recursos

Carta de compromís

Activitat portafolis opcional



Aquest és un recurs per fer amb alumnes que presenten un nivell molt baix d'implicació, responsabilitat personal i compromís. Serveix de «formalisme» a l'hora d'iniciar el procés i és recomanable treballar-ho individualment. Es tracta d'una carta a concretar per l'alumne/a i la tutora o el tutor on s'expliciten els compromisos que ambdues parts assumeixen per participar activament en la creació del projecte professional i vital. A l'apartat «Activitats» podeu consultar un model de base per adaptar-lo a cada cas.

La primera entrevista



Són indicacions per incorporar a l'entrevista i l'avaluació diagnòstiques inicials amb l'alumnat, amb diversos aspectes que ens permetran contextualitzar i detectar les necessitats, les expectatives i les demandes de manera personalitzada, i així poder adaptar el treball grupal en orientació professional i educativa. És un recurs optatiu.





Treball amb l'alumnat «Per conèixer»

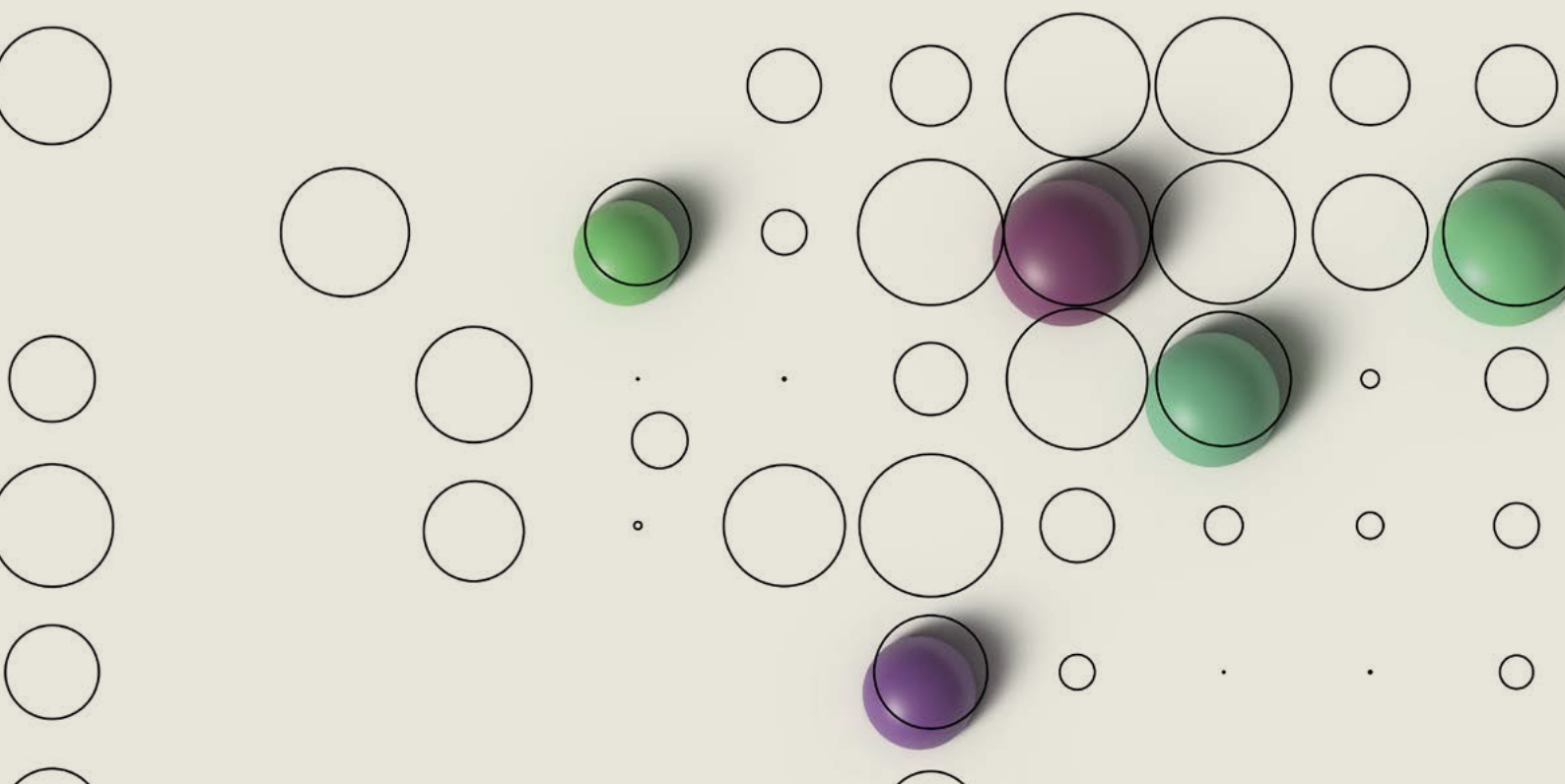
1	Què farem? Objectius d'aprenentatge	40
2	Quines seran les funcions a desenvolupar?	41
3	Quines seran les competències a assolir?	42
4	Activitats «Per conèixer»	43

PER CONÈIXER és un àmbit que posa l'èmfasi a desenvolupar la capacitat exploratòria de l'alumnat tant a nivell extern com intern, a través de la investigació guiada, l'autoconeixement i el desenvolupament competencial

D'una banda, a nivell extern es tracta d'acompanyar l'alumnat a conèixer el mercat laboral en funció de la formació que s'està desenvolupant, les empreses i organitzacions del sector, les diferents professions, condicions, plantejaments, etc. I de l'altra, es tracta d'acompanyar l'alumnat a desenvolupar l'autoconeixement, identificar les pròpies competències, detectar les àrees de millora i entendre les competències com a elements claus i diferenciadors per al futur professional.

Aquest àmbit està organitzat en dos subtemes:

- 1. Conèixer l'entorn i el mercat**
- 2. Autoconeixement i desenvolupament competencial**



1

Què farem? Objectius d'aprenentatge

«Per conèixer» és un àmbit en el que, d'una banda, acompanyarem l'alumnat a **conèixer el mercat laboral** en funció de la formació que s'està desenvolupant, les **empreses i organitzacions del sector**, les diferents professions i **perfils professionals**, condicions, plantejaments, etc. I, de l'altra, l'acompanyarem en el desenvolupament de l'**autoconeixement**, la identificació de les pròpies competències, la detecció d'àrees de millora i la comprensió de les **competències com a elements clau i diferenciadors** per al futur professional.



- Conèixer el mercat laboral actual.
- Conèixer el mercat laboral del sector professional del cicle.
- Conèixer empreses i organitzacions del sector.
- Conèixer perfils professionals del sector.
- Desenvolupar competències de gestió personal.
- Desenvolupar competències comunicatives i habilitats socials.
- Desenvolupar competències cognitives, organitzatives i de planificació.
- Desenvolupar competències de treball amb altres persones, cooperació i lideratge.
- Entendre què són i per a què serveixen les competències.
- Identificar les pròpies competències i detectar les àrees de millora.
- Concretar el propi perfil professional.

2

Quines seran les funcions a desenvolupar?

Les nostres funcions se centraran en acompanyar l'alumnat a través del desenvolupament competencial en la **millora del coneixement de l'entorn i l'autoconeixement**:

- Oferir eines i recursos a l'alumnat per conèixer el mercat laboral general i el mercat laboral del sector professional del cicle.
- Acompanyar l'alumnat en la identificació dels diferents perfils professional del sector.
- Ajudar l'alumnat a entendre les competències com a elements clau i diferenciadors.
- Acompanyar l'alumnat en el seu desenvolupament competencial.
- Facilitar activitats que ajudin a la identificació, la millora i la concreció del propi perfil competencial.
- Vetllar perquè l'alumnat realitzi les seves activitats al portafolis «El meu projecte professional».



3

Quines seran les competències a assolir?

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix el mercat laboral de manera realista				
L'alumnat sap identificar els diferents perfils professionals del sector				
L'alumnat és capaç de concretar el seu perfil professional				
L'alumnat entén i coneix què són i per a què serveixen les competències				
L'alumnat sap identificar les seves competències transversals clau				
L'alumnat sap identificar les seves àrees de millora				
L'alumnat sap com millorar les seves competències i ho aplica				
L'alumnat és capaç de concretar el seu perfil competencial				



4

Activitats «Per conèixer»

Sessions grupals

Què passa al món laboral avui dia?



Aquesta sessió de treball grupal permet iniciar el debat sobre el mercat laboral actual, analitzar el coneixement que en té l'alumnat i posar-lo en comú.

Les competències com a valor diferencial

Activitat portafolis



Les competències, enteses com el conjunt d'habilitats, actituds i valors que permeten una execució excel·lent de les tasques professionals i que es reflecteixen en determinats comportaments en el context laboral, han pres una especial rellevància al món laboral actual. Per això analitzarem què són les competències i per a què serveixen, i ho posarem en pràctica.

El meu perfil competencial

Activitat portafolis



En aquesta sessió, acompanyarem l'alumnat a identificar el seu perfil competencial a través de la detecció de les pròpies competències, per tal de començar a definir el propi perfil competencial.

Projecte

Seguir
aprenent
per seguir
endavant

Activitat portafolis



Aquesta activitat tracta de construir de manera col·laborativa un mapa de recursos formatius i donar resposta a preguntes com «què puc estudiar?», «on ho puc estudiar?», «què necessito per poder estudiar-ho?», etc. L'objectiu és construir col·lectivament un recurs de consulta per a l'alumnat perquè sàpiga trobar fàcilment informació sobre diferents tipus de formació, entitats, condicions, etc., i que organitzi com a activat conclusiva una taula rodona d'experiències amb exalumnes del cicle. La proposta de projecte s'organitzarà en diferents passos que es detallen a la metodologia de treball:

- **Pas 1.** Presentació de l'activitat i decidir quina eina farem servir
- **Pas 2.** Construir l'estructura de l'eina
- **Pas 3.** Cerca guiada
- **Pas 4.** Presentació i posada en comú
- **Pas 5.** Organització d'una taula rodona d'experiències d'exalumnes

Mapa del
nostre sector

Activitat portafolis



En aquesta activitat tractarem d'elaborar de manera col·laborativa el mapa professional del sector, identificant empreses, perfils explícits i implícits, condicions laborals, requisits formatius i d'experiència, funcions i competències demandades, així com borses de feina, portals de recerca sectorials, etc. Tota la informació s'acabarà recollint en un reportatge que es podrà publicar a nivell de centre, ja sigui en format paper o digital.

Com a cloenda, l'alumnat haurà d'organitzar dues activitats paral·leles a la construcció del mapa. D'una banda, una visita a una empresa (o fer que l'empresa visiti el centre), i de l'altra, una jornada d'intercanvi d'experiències professionals. Aquestes activitats també poden ser un bon espai de presentació de la publicació final del mapa del sector.

Per dur a terme l'activitat col·laborativa —que conté moltes activitats paral·leles— es recomana organitzar l'aula en diferents comissions que es detallen més endavant. Es plantegen els passos de treball següents, que s'expliquen a l'apartat «Metodologia»:

- **Pas 1.** Decidir eina i publicació
- **Pas 2.** Creació de les comissions de treball
- **Pas 3.** Organitzar el treball grupal per a la investigació
- **Pas 4.** Organitzar les dates, el calendari de presentacions i la publicació final
- **Pas 5.** Acabar el propi perfil professional

Recursos

Posem a prova les pròpies competències: un cas per resoldre



Aquest recurs és una dinàmica participativa i vivencial en la que l'alumnat haurà de posar en pràctica les seves competències per resoldre un cas que no té cap solució prèvia, sinó que dependrà de les decisions que prengui el grup.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç



És una bateria de dinàmiques participatives i vivencials en les que l'alumnat haurà de posar en pràctica les seves competències comunicatives i habilitats socials, evidenciant la importància de la comunicació tant verbal com no verbal i com influeix en tots els aspectes de la vida, també en l'àmbit laboral.

Els meus èxits i els meus errors

Activitat portafolis opcional



Aquesta activitat és clau per treballar l'autoconfiança i l'autoconeixement, independentment de si es té molta o poca trajectòria professional. La dinàmica cerca treballar la pròpia trajectòria professional, educativa i/o vital a través de l'anàlisi dels èxits i els errors. Cal començar, en primer lloc, per posar en comú què entenem per èxit i per error, per després analitzar tres èxits professional i tres errors i desgranar-ne diferents elements que ens permetran veure les competències, actituds, tasques, relacions, etc., que hem dut a terme.

Visites a empreses



Aquesta activitat és un recurs per fomentar el coneixement del mercat laboral amb la visita a empreses del sector o visites de professionals a les aules. Això requerirà fer una anàlisi prèvia i posterior perquè l'alumnat recopili tota una sèrie d'informació que després incorporarà al seu projecte professional. L'activitat es pot vincular amb el projecte «El mapa del sector professional», on el mateix alumnat ha d'organitzar aquestes visites, treballant en comissions de treball. Per a més informació vegeu l'activitat «[El mapa del nostre sector](#)».

Trobades entre estudiants



Aquesta activitat es planteja com un recurs que fomenta l'aprenentatge entre iguals i l'aprenentatge significatiu a través de l'intercanvi d'experiències entre el grup d'iguals. Es proposa fer una taula rodona d'intercanvi on l'alumnat ha de dissenyar i dinamitzar un debat en format taula d'experiències sobre diferents aspectes vinculats al futur professional, tant a nivell laboral com formatiu, comptant amb la participació d'estudiants d'anys anteriors amb diferents perfils professionals i experiències.

La identitat digital

Activitat portafolis opcional



Aquesta activitat és un recurs per incidir en la importància de la pròpia marca digital, les implicacions que té i pot tenir per al futur tant a nivell personal com professional, i analitzar l'ús que estem fent de les noves tecnologies, xarxes socials, etc. És una activitat de debat, que busca el posicionament i fomentar l'autocrítica constructiva i el pensament crític.



Treball amb l'alumnat «Per analitzar»

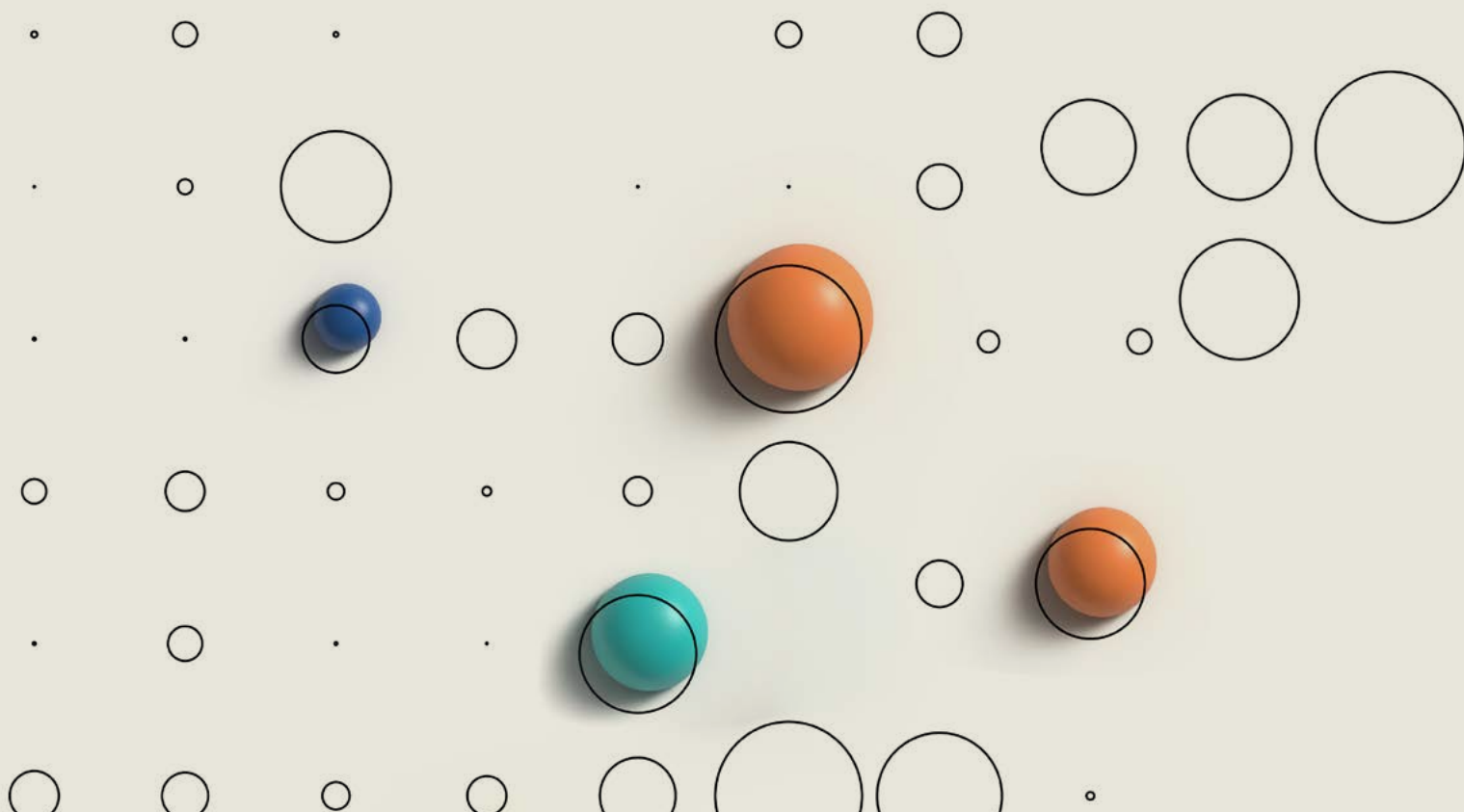
1	Què farem? Objectius d'aprenentatge	49
2	Quines seran les funcions a desenvolupar?	50
3	Quines seran les competències a assolir?	51
4	Activitats que podem dur a terme	52

PER ANALITZAR és un àmbit en el que acompanyarem l'alumnat a identificar quines són les necessitats respecte d'«allò que vol assolir» versus «allò que ja té». Per tant, es tractarà de començar a dibuixar el seu projecte professional

En aquest àmbit treballarem l'anàlisi partint de les metes inicials, i acompanyarem l'alumnat a identificar quines són les necessitats respecte d'«allò que vol assolir» versus «allò que ja té». Per tant, es tractarà de començar a dibuixar el projecte professional i vital tenint en compte la realitat i les expectatives. Aquesta confrontació ens haurà de permetre poder reajustar les metes professionals en funció del que «estiguem disposats i disposades a fer per assolir-les».

L'àmbit està organitzat en dos subtemes:

- 1. Identifico necessitats**
- 2. Reajusto les meves metes**



1

Què farem? Objectius d'aprenentatge

Acompanyarem l'alumnat a identificar quines són les necessitats respecte d'«allò que vol assolir» versus «allò que ja té». Per tant, es tractarà de començar a dibuixar el seu **projecte professional i vital** tenint en compte la realitat i les expectatives. Aquesta confrontació ens haurà de permetre poder **reajustar les metes professionals** en funció del que «estiguem disposats i disposades a fer per assolir-les».



- Identificar les necessitats professionals respecte a les metes professionals.
- Contrastar les expectatives amb la realitat.
- Plantejar possibilitats de projectes de canvi, continuistes o de ruptura.
- Assumir responsabilitats respecte a les metes professionals.
- Ajustar les metes professionals respecte al grau de compromís.

2

Quines seran les funcions a desenvolupar?

La nostra funció serà acompanyar l'alumnat a l'aterratge, és a dir, **passar de l'abstracció a la concreció pel que fa a les seves metes professionals futures:**

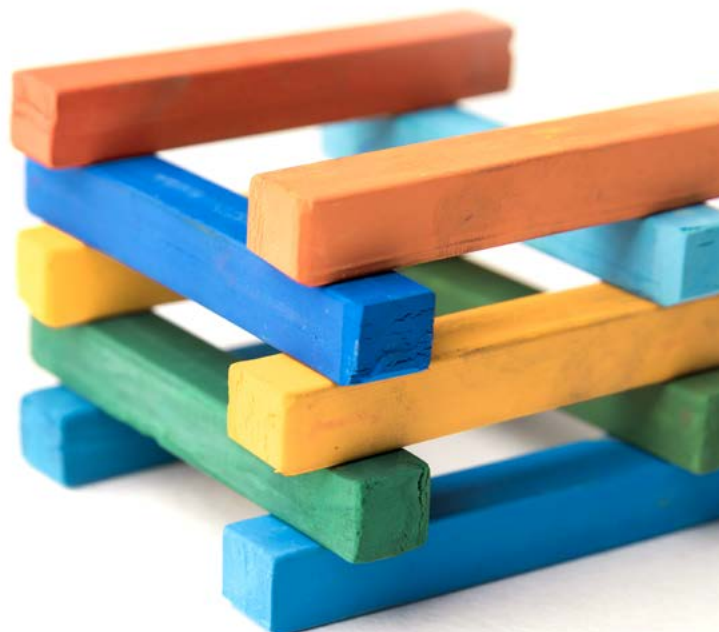
- Acompanyar l'alumnat a passar de l'expectativa a la realitat, facilitant eines i recursos que li permetin poder identificar de manera autònoma quines són les necessitats i els requeriments de les metes plantejades.
- Acompanyar l'alumnat a prendre consciència de la realitat amb optimisme però des del raonament.
- Facilitar la presa de decisions i l'anàlisi de les possibles conseqüències que se'n puguin derivar.
- Acompanyar l'alumnat en la concreció del portafolis «El meu projecte professional».



3

Quines seran les competències a assolir?

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat sap identificar els requeriments de les seves metes professionals				
L'alumnat coneix les seves necessitats respecte de les seves metes professionals				
L'alumnat té unes expectatives ajustades a la realitat i assumibles				
L'alumnat és capaç de prendre consciència de la realitat				
L'alumnat és capaç de prendre decisions respecte de les seves metes				
L'alumnat és capaç de reajustar les seves metes professionals				
L'alumnat reajusta les seves metes professionals de manera clara i coherent				
L'alumnat actualitza el seu portafolis amb les metes professionals reajustades				



4

Activitats que podem dur a terme

Sessions grupals

Les meves metes professionals

Activitat portafolis



Aquesta sessió té com a objectiu que l'alumnat concreti els seus objectius/metes professionals a partir de tot el treball previ que s'ha dut a terme en l'àmbit «Per conèixer», tant a nivell extern (mercat laboral) com intern (autoconeixement i desenvolupament competencial). Es tracta que, de manera grupal, treballem els propis objectius a través d'una graella i duguem a terme una anàlisi DAFO com a eina diagnòstica de fortaleses i debilitats internes (pròpies) i amenaces i oportunitats (externes).

Reformulo metes (CAME)

Activitat portafolis



Aquesta activitat suposa una segona fase en la identificació de les metes professionals. Es tracta d'acompanyar l'alumnat a contrastar «allò que té» amb «allò que requereixen les seves metes professionals», i per això s'haurà de partir d'una anàlisi DAFO anterior. Vegeu l'activitat «Les meves metes professionals», per fer una interpretació CAME on caldrà veure: com Consolidar (C) les fortaleses, com Aprofitar (A) les oportunitats, com Millorar (M) les debilitats i com Eliminar (E) les amenaces.

Recursos

Projectes de ruptura/
continuistes/
de canvi

Activitat portafolis opcional



Aquesta activitat està pensada per a alumnes que compten amb trajectòria professional i experiència i que estan buscant, a través de la formació que duen a terme, una reorientació o qualificació professional, per exemple. Es tracta d'una activitat reflexiva a títol individual per analitzar què requerirà el nostre projecte professional segons sigui de ruptura, continuista o de canvi.





Treball amb l'alumnat «Per planificar»

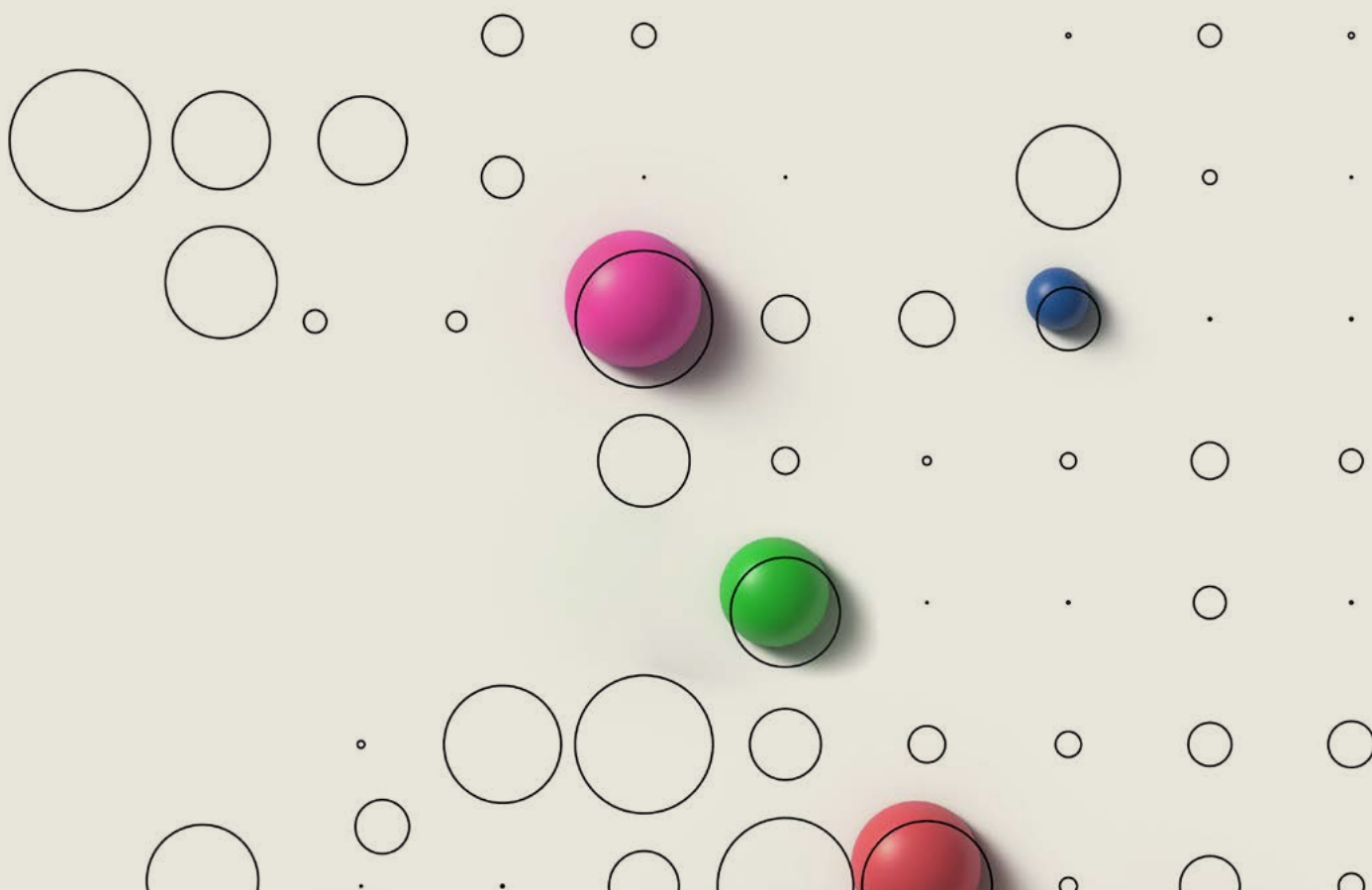
1	Què farem? Objectius d'aprenentatge	56
2	Quines seran les funcions a desenvolupar?	57
3	Quines seran les competències a assolir?	58
4	Activitats que podem dur a terme	59

PER PLANIFICAR és un àmbit de tancament, planificació i projecció, en el que acompanyarem l'alumnat en la presa de decisions sobre el seu futur professional i acadèmic

Aquest és un àmbit de tancament, planificació i projecció acurada del futur professional i acadèmic, en el que l'alumnat ja coneix quines són les seves metes professionals i què requeriran, té clares les possibilitats, les opcions i els requeriments que suposaran i, per tant, comença a definir diferents itineraris per aconseguir assolir-les. El nostre paper serà acompanyar l'alumnat en la presa de decisions i en la concreció de propostes d'acció realistes, factibles i reptadores.

Aquest àmbit està organitzat en dos subtemes:

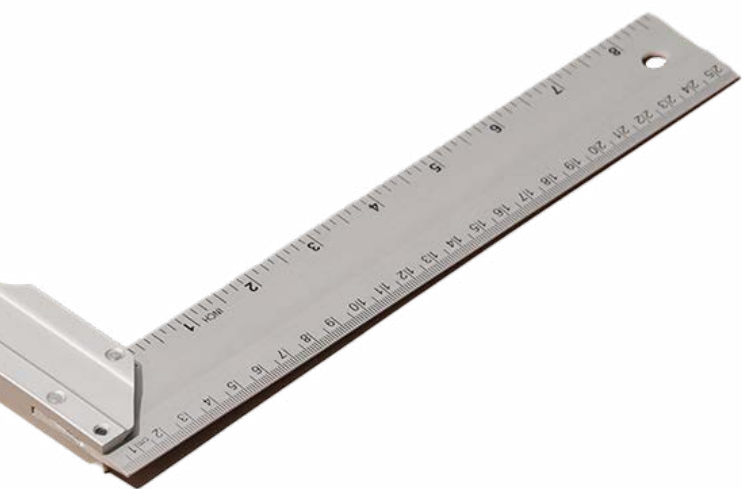
- 1. Concretem itineraris**
- 2. La recerca de feina**



1

Què farem? Objectius d'aprenentatge

En aquest punt, l'alumnat ja coneix quines són les seves metes professionals i què requeriran, té clares les possibilitats, les opcions i els requeriments que suposaran i, per tant, ara toca començar a definir **diferents itineraris per aconseguir assolir-les**.



- Planificar itineraris professionals vinculats a les metes prèviament definides.
- Orientar l'alumnat sobre itineraris formatius i acadèmics per garantir una formació continuada.
- Concretar itineraris a curt, mitjà i llarg termini que siguin realistes, factibles i reptadors.
- Facilitar i acompanyar la presa de decisions.
- Informar sobre canals de recerca de feina i processos de selecció.
- Facilitar la creació del currículum, incorporant-hi el perfil competencial.
- Planificar un pla de comunicació per a la recerca de feina.
- Oferir espais de relació entre empreses i alumnat.

2

Quines seran les funcions a desenvolupar?

El nostre paper serà acompanyar l'alumnat en la **presa de decisions** i en la concreció de propostes d'acció realistes, factibles i reptadores, així com oferir recursos per a la **recerca activa de feina** i la seva planificació, treballant de manera coordinada amb l'equip docent de l'àrea de formació i orientació professional.

- Acompanyar l'alumnat en la presa de decisions i facilitar el procés.
- Facilitar eines, recursos i informacions per a la definició de possibles itineraris i alternatives.
- Informar sobre possibilitats formatives.
- Orientar en la concreció dels possibles itineraris a curt, mitjà i llarg termini.
- Informar l'alumnat sobre canals de recerca de feina i tipus de processos de selecció.
- Aprofundir en els processos de selecció més adients i habituals al sector professional.
- Acompanyar l'alumnat en la creació del currículum, incorporant-hi el perfil competencial.
- Orientar l'alumnat en l'elaboració d'un pla de comunicació per a la recerca de feina.
- Organitzar i impulsar espais de relació entre empreses i alumnat.
- Acompanyar l'alumnat en l'actualització del seu portafolis «El meu projecte professional».



3

Quines seran les competències a assolir?

Competències	No assolit	Poc assolit	Assolit	Molt assolit
L'alumnat té clares les seves metes professionals a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat defineix itineraris que contemplen la formació continuada				
L'alumnat és capaç de concretar diferents itineraris a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat entén els diferents itineraris com a eines de planificació flexibles				
L'alumnat concreta diferents itineraris i els incorpora al seu portafolis				
L'alumnat coneix i sap utilitzar els diferents canals de recerca de feina				
L'alumnat elabora el seu CV incorporant-hi el perfil competencial				
L'alumnat coneix els processos i els diferents tipus de selecció				
L'alumnat té definit un pla de cerca de feina				
L'alumnat actualitza el seu portafolis amb el CV i el pla de comunicació				
L'alumnat participa activament en convocatòries de <i>networking</i> amb empreses				



4

Activitats que podem dur a terme

Sessions grupals

Analitzo rutes a curt, mitjà i llarg termini

Activitat portafolis



L'alumnat ja coneix quines són les seves metes professionals i què requeriran, té clares les possibilitats, les opcions i els requeriments que suposaran i, per tant, ara toca començar a definir diferents itineraris per aconseguir assolir-les.

La carta de presentació i el currículum



En aquesta sessió de treball introduïrem què són el currículum, la carta de presentació i l'autocandidatura. Veurem i analitzarem per a què serveix un CV, coneixerem els errors més freqüents a l'hora de fer-lo, quins tipus de CV existeixen i com saber quin és el més adequat per a cada perfil professional, incloent-hi el videocurrículum.

Construeixo el meu currículum

Activitat portafolis



Aquesta activitat té com a objectiu que l'alumnat desenvolupi, dissenyi i elabori el seu currículum, incorporant-hi el perfil professional i competencial. Per fer-ho, es proposa la creació d'un espai col·laboratiu a través d'una pissarra virtual on l'alumnat pugui compartir eines per elaborar el CV, com ara plantilles, eines d'edició, programes específics, models, etc. El resultat de l'acció final ha de ser que cada alumne/a tingui el seu propi CV fet i guardat al seu portafolis personal.

L'entrevista i els processos de selecció



En aquesta sessió introduïrem els processos de selecció individuals i grupals, veurem de què tracten, quins tipus n'hi ha, incloent-hi les entrevistes d'incidents de punts crítics i les tècniques d'*assessment center*, i coneixerem estratègies per superar-les amb èxit. Posarem en pràctica simulacres d'entrevista de selecció i d'entrevistes grupals a través de diferents dinàmiques de joc de rol.

Tanco el portafolis professional (IPOP)



Aquesta és una activitat conclusiva sobre la construcció del portafolis. Al finalitzar, l'alumnat haurà de tenir construït el seu portafolis com a recull de tot el procés treballat.

Projecte

Base de dades de canals de recerca de feina

Activitat portafolis



Aquesta activitat planteja la creació d'una base de dades col·laborativa i d'un taulell d'ofertes de feina que s'hagin trobat vinculades a la professió/sector. Això permetrà a l'alumnat anar familiaritzant-se amb els diferents canals de recerca.

Organitzem un *speed job dating*



Aquest recurs presenta la dinàmica per implementar un *speed job dating* al centre, basant-nos en l'experiència i la bona pràctica de molts centres de formació professional que ho han fet.

Recursos

Networking

Activitat portafolis opcional



Aquesta activitat està pensada per aquell alumnat que tingui experiència professional i es trobi en un procés de canvi o de ruptura del seu projecte. Es tractarà d'acompanyar la persona a entendre què és el *networking* i definir-ne un pla a partir de les seves metes professionals identificades prèviament, analitzant contactes segons el grup social i la proximitat per definir i concretar un pla d'acció.

Fires, *networking* i espais de relació



Aquesta activitat és un recurs on es presenten algunes recomanacions per establir una bona xarxa de contactes i participar en espais de relació en línia. Aprofundirem en LinkedIn com a xarxa social professional que pot millorar el nostre posicionament de marca digital i influir en la cerca de feina.

Dinàmica de «world cafe»



Un *world cafe* o càfè conversa és una dinàmica adreçada a potenciar processos de reflexió i participació al voltant d'un tema concret. És una jornada en la que les persones assistents aporten la seva perspectiva sobre el tema i escolten la d'altres, per tal de conèixer i connectar amb diferents maneres de veure les coses i ampliar la visió pròpia.

Espais de treball en «work cafe»



Un *work cafe* és un espai de treball i intercanvi informal que es pot utilitzar per fer feina en equip, fer una pluja d'idees o desconnectar, aprofitant l'espai més enllà de les hores de menjar. Es tracta d'un lloc polivalent que ofereix molts avantatges i beneficis perquè s'hi poden fer múltiples tasques. En aquest recurs veurem diferents exemples de com utilitzar el *work cafe* per treballar l'orientació als centres de formació professional.



Activitats

Recorda que aquests materials estan pensats per a què els ordeneu de la manera que considereu més adient, adaptant-los a allò que cada grup necessita.

		Per començar
Comencem!	63	
Qui soc i què vull?	69	
Carta de compromís	77	
La primera entrevista	80	
		Per conèixer
Què passa al món laboral avui dia?	84	
Les competències com a valor diferencial	90	
El meu perfil competencial	95	
Seguir aprenent per seguir endavant	103	
El mapa del nostre sector	109	
Posem a prova les competències: un cas per resoldre	118	
Posem a prova les competències: comunicació eficaç	125	
Els meus èxits i els meus errors	140	
Vísites a empreses	144	
Trobades entre estudiants	150	
La identitat digital	159	
		Per analitzar
Les meves metes professionals finals	167	
Reformulo metes (CAME)	176	
Projectes de ruptura/continuistes/de canvi	182	
		Per planificar
Analitzo rutes a curt, mitjà i llarg termini	189	
La carta de presentació i el currículum	194	
Construeixo el meu currículum	205	
L'entrevista i els processos de selecció	209	
Base de dades de canals de recerca de feina	239	
Tanco el portafolis personal	243	
Organitzem un <i>speed job dating</i>	251	
El treball en xarxa (<i>networking</i>)	261	
Fires, xarxes i espais de relació en línia	269	
Dinàmica de <i>world cafè</i>	275	
Espais de treball en <i>work cafè</i>	280	
Qüestionari de satisfacció	283	

Comencem!



Sessions grupals

60 min.

Descripció

Aquesta és una sessió de treball d'acollida, la primera en la que treballarem amb el grup que suposarà l'orientació professional que durem a terme amb la construcció del projecte professional, que és i que suposa el portafolis «El meu projecte professional» i quins resultats obtindrem aquest primer any.

La sessió s'organitza en els següents passos, que es descriuen en detall a l'apartat «Metodologia».

- **Pas 1.** Construïm un diccionari comú: què és l'orientació i per a què serveix?
- **Pas 2.** El procés de construcció del projecte professional.
- **Pas 3.** Creem el nostre portafolis «El meu projecte professional».

Objectius

- Introduir l'alumnat en l'orientació professional i educativa i explicar per a què serveix.
- Presentar l'eina del portafolis personal «El meu projecte professional».
- Debatre sobre els beneficis i els resultats que pot aportar dur a terme aquest procés d'orientació.

Competències que es treballen

- Millorar l'autoconeixement i la seguretat personal.
- Millorar la capacitat de projecció i organització a curt, mitjà i llarg termini.
- Desenvolupar el pensament crític i la crítica constructiva.
- Millorar el coneixement del mercat laboral.
- Desenvolupar l'escolta activa i la proactivitat.

Comencem!

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat entén què és i què suposa l'orientació professional i educativa				
L'alumnat coneix els beneficis que li pot aportar dur a terme el procés d'orientació				
L'alumnat coneix i sap utilitzar l'eina del portafolis personal				
L'alumnat concep el procés orientador com a instrumental				
L'alumnat es compromet activament a dur a terme el procés				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

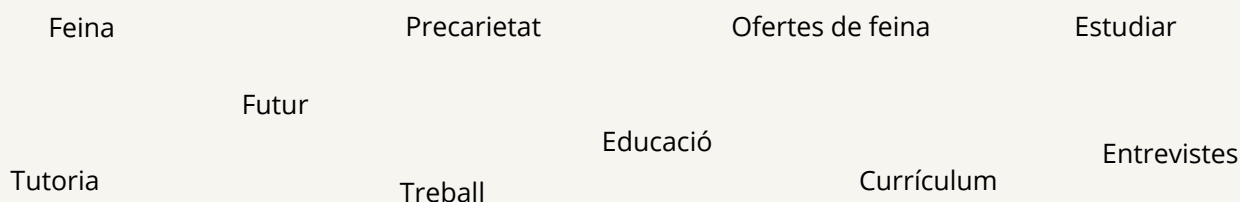
La sessió grupal s'organitzarà en tres moments:

- **Pas 1.** Construïm un diccionari comú: què es l'orientació i per a què serveix?
- **Pas 2.** El procés de construcció del projecte professional.
- **Pas 3.** Creem el nostre portafolis «El meu projecte professional».

Pas 1. Construïm un diccionari comú: què es l'orientació professional i educativa i per a què serveix?

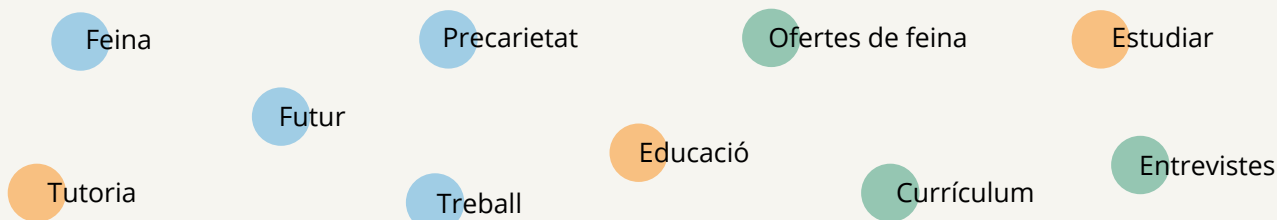
Pas a pas

Es tracta de fer una reflexió grupal sobre què entenem per orientació professional i educativa. Demanarem a l'alumnat que vagi dient paraules que se'ls ocorrin i les escriurem a la pissarra per fer un núvol de paraules:



Comencem!

En una segona ronda podrem establir interrelacions entre les paraules, creant conjunts i buscant temes que els representin, per posteriorment preguntar «i per a què serveix l'orientació professional i educativa?» i seguir construint un mapa de conceptes, establint interrelacions i fomentant el debat.



- Seguir estudiant i formació al llarg de la vida
- Mercat laboral i tendències
- Recerca de feina i futur professional

Algunes preguntes per dinamitzar el debat i buscar la reflexió crítica poden ser les següents:

- Avui dia, és necessari estudiar? Per què sí o per què no?
- Les feines d'avui dia, requereixen una actualització constant a nivell formatiu?
- Quines són les característiques del mercat laboral actual?
- Serà precari el vostre futur professional? Per què?
- Les feines per a tota la vida, existeixen? Per què sí o per què no?
- És molt fàcil fer entrevistes de feina?
- Tenir un currículum, serveix per alguna cosa?
- Etc.

Pas 2. El procés de construcció del projecte professional

Una vegada feta aquesta introducció al mercat laboral, al concepte d'orientació professional i educativa al llarg de la vida, plantejarem a l'alumnat treballar tots aquests aspectes durant tot el curs i presentarem el pla de treball que durem a terme, que prèviament hauréu preparat coordinant-nos amb tots els agents implicats en l'orientació professional i educativa de l'alumnat.

Comencem!

Serà important recordar algunes premisses a les que cal que l'alumnat i el professorat es comprometin a l'hora d'iniciar la construcció del projecte professional. A mode d'exemple, en citem algunes:

1. Hem de tenir en compte que és una planificació per al futur que requereix constància i compromís. No es tracta de resultats immediats sinó que plantejarem metes a curt, mitjà i llarg termini.
2. És el teu projecte i, per tant, la teva responsabilitat. Si no el fas tu, ningú no te'l farà.
3. Cada persona té el seu propi projecte professional i no hi ha projectes correctes o incorrectes, però sí projectes més o menys realistes i més o menys eficaços. Com més hi treballis, millor serà!
4. El grau de compliment del projecte serà conseqüència de la teva implicació i participació activa per dissenyar-lo i portar-lo a terme. Cal que t'hi posis!
5. Les decisions són teves i tu decideixes què i com faràs el teu projecte professional. El tutor/a t'acompanyarà i et facilitarà la presa de decisions, però l'última paraula la tens tu.
6. El tutor/a t'acompanyarà sense dir-te què has de fer, sense jutjar i facilitant tota la informació que necessitis per dur a terme el teu projecte.
7. El centre i el professorat es comprometen a facilitar totes les eines i activitats al seu abast per acompanyar-te a assolir les teves metes professionals.

Això ho podem treballar amb l'alumnat **firmant un compromís per ambdues parts**.



En grups on l'alumnat tingui un nivell molt baix de compromís i responsabilitat tant individual com col·lectiva i nivells molt baixos o nuls d'experiència professional, serà interessant aplicar aquests compromisos a través del recurs «[Carta de compromís](#)».

Comencem!

i

És recomanable entregar per escrit el pla de treball, on constin les sessions i el calendari de quan les durem a terme, per tal que l'alumnat pugui tenir una visió global del procés.

Per exemple:

Tutoria / Data	Temàtica	Descripció	Activitat portafolis
Tutoria 1 11/12/2023	Comencem!	Aquesta és la primera sessió inicial, en la que treballarem què suposarà l'orientació professional que durem a terme amb la construcció del projecte professional, què és i què suposa el portafolis «El meu projecte professional» i quins resultats obtindrem aquest primer any.	NO
Tutoria 2 18/12/2023	Qui soc i què vull?	Aquesta és una sessió de treball inicial per començar a concretar metes i possibles interessos vitals i professionals.	SÍ
Etc.			

Pas 3. Creem el nostre portafolis «El meu projecte professional»

Una vegada presentat a l'alumnat el pla de treball, explicarem el portafolis «El meu projecte professional» com a eina de treball transversal al llarg del curs. Per fer-ho, necessitarem ordinadors i connexió a internet. Podem treballar-lo amb diferents formats, però es planteja com a recomanació crear-lo a través de Sites de Google. Aquesta eina serà un repositori i un espai de consulta dels diferents exercicis i activitats que anem desenvolupant en la construcció del projecte professional. Per poder-lo fer amb Sites cal que l'alumnat creï una carpeta de Google Drive i pugui treballar els seus documents allà mateix.

Per a més informació sobre el portafolis «El meu projecte professional» podeu consultar l'apartat [«Portafolis personal com a fil conductor»](#).

i

En grups on l'alumnat tingui un nivell molt baix de compromís i responsabilitat tant individual com col·lectiva, a més de nivells molt baixos o nuls d'experiència professional, serà interessant aplicar aquests compromisos a través del recurs [«Carta de compromís»](#).

Comencem!

Agents implicats



Treball en tutoria grupal

Aquesta sessió de treball està pensada per implementar-la en una sessió de tutoria grupal a principi del primer trimestre del primer curs. Es recomana haver coordinat les accions d'orientació prèviament amb tots els agents implicats del centre per tal d'acordar el pla de treball (professorat del departament de FOL, tutors i tutores de pràctiques en empresa, tutors i tutores en general i equip docent, com a mínim). Cal remarcar la importància de la distribució de les tasques des d'un eix central que potser ara s'estructura en FOL i en un futur pròxim amb el mòdul IPO, i el treball coordinat en paral·lel, especialment des de l'acció tutorial que hauria de coordinar el pla i l'equip docent.

Temporalització

1r trimestre del 1r curs. Per a més informació, vegeu l'apartat 6: «Temporalització de la proposta».

Material necessari

- Pissarra o paperògraf per escriure.
- Retoladors/bolígrafs de pissarra.
- Accés a ordinadors amb connexió a internet.
- Projector.

Qui soc i què vull?



Sessions grupals

60 min.

Descripció

En aquesta sessió inicial començarem a treballar amb l'alumnat les seves metes i possibles interessos vitals i professionals. Introduïrem la idea dels objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini per començar a dibuixar possibles itineraris de manera incipient. També aprofitarem per començar a autoanalitzar les nostres fortaleses i aspectes per millorar, com pas previ al desenvolupament competencial en el que anirem aprofundint més endavant. El resultat final de l'activitat serà que l'alumnat acabi tenint una graella d'objectius/metes professionals preliminars.

La sessió s'organitza en els passos següents que es detallen a l'apartat «Metodologia»:

- **Pas 1.** Trencar el gel.
- **Pas 2.** Explicar la finalitat de la sessió.
- **Pas 3.** Posar en comú un exemple.
- **Pas 4.** Treball per parelles o petits grups.
- **Pas 5.** Actualització del portafolis personal «El meu projecte professional».

Objectius

- Començar a treballar amb l'alumnat metes i possibles interessos vitals i professionals.
- Introduir la idea dels objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini.
- Iniciar el procés d'autoconeixement.
- Obtenir una primera aproximació de metes professionals a curt, mitjà i llarg termini.

Qui soc i què vull?

Competències que es treballen

- Millorar l'autoconeixement.
- Desenvolupar la capacitat d'autocrítica.
- Fomentar la comunicació interpersonal, l'escolta activa, l'assertivitat i l'empatia.
- Millorar la capacitat de projecció i d'organització a curt, mitjà i llarg termini.
- Desenvolupar la capacitat d'aprendre a aprendre.
- Responsabilitat individual i col·lectiva.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat delimita les pròpies metes professionals a curt, mitjà i llarg termini				
L'alumnat incorpora les metes professionals al projecte professional (portafolis)				
L'alumnat millora l'autopercepció i l'autoconeixement				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació**Pas 1. Trencar el gel****Opció 1. Crear cohesió de grup**

En primer lloc i per trencar el gel, ens col·locarem en rotllana i farem una ronda en la que cada alumne/a haurà de respondre quatre preguntes:

1. Com em dic.
2. D'on ve el meu nom?
3. Una cosa que sé fer.
4. Una cosa que vull aprendre a fer.

L'objectiu d'aquesta dinàmica serà trencar el gel i començar a crear cohesió de grup. Hauré de permetre i fomentar que ens ho passem bé, rient i compartint amb els companys i companyes, però treballant el respecte cap a les opinions de les altres persones, respectant el

Qui soc i què vull?

torn de paraula i fomentant l'escolta activa. Serà una eina que també ens permetrà conèixer el grau de confiança en si mateix general del grup.

Opció 2. Trencar el gel per començar a compartir

Donarem a cada alumne/a la següent fitxa i li demanarem que busqui entre els seus companys i companyes persones que responguin aquestes frases:

	Nom company/a
Una persona del grup que hagi visitat Madrid.	
Una persona del grup que hagi viatjat per Europa.	
Una persona del grup a qui li agradin els mateixos esports que a mi.	
Una persona del grup amb els cabells del mateix color que els meus.	
Una persona del grup que tingui els ulls del mateix color que els meus.	
Una persona del grup que hagi llegit el mateix llibre que jo.	
Una persona del grup més jove que jo.	
Una persona del grup que faci anys el mateix mes que jo.	
Una persona del grup que té el mateix número de sabata que jo.	
Una persona del grup que és més alta que jo.	
Una persona del grup que té la mateixa afició que jo.	
Una persona del grup a qui li agrada el mateix programa de televisió que a mi.	
Una persona del grup a qui li agradava anar a escola.	
Una persona del grup que mai ha canviat de casa.	
Una persona del grup que té el vermell com a color preferit.	

Deixarem 10 minuts perquè tothom hagi pogut finalitzar la seva targeta de visita i ho posarem en comú.

Qui soc i què vull?

Pas 2. Explicar la finalitat de la sessió

Explicarem el que farem avui, començant a treballar amb l'alumnat les seves metes i possibles interessos vitals i professionals, i introduint la idea dels objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini per dibuixar possibles itineraris de manera incipient. I ho vincularem amb la construcció del projecte professional que vàrem treballar en la sessió anterior.

Començarem amb una introducció a través d'un vídeo:



Una vegada vist el vídeo, podem encetar un debat sobre el que ens planteja. Algunes preguntes poden ser les següents:

- Què vol dir sortir de la zona de confort?
- Es fàcil assumir riscos?
- Per què hem d'assumir riscos?
- Ens podem atrevir a somiar? Ho hem de fer?
- Tothom pot treballar d'allò que vulgui?
- Estudiar, facilita aconseguir les metes professionals que ens plantegem?
- Tal com està el món avui dia, té sentit plantejar-nos el futur?

És important llençar preguntes controvertides que generin debat i que responguin les preguntes i observacions que l'alumnat ha anat compartint. Es tracta d'un exercici de realitat que posa les expectatives al centre, analitzant-les des del context que ens ha tocat viure però també amb optimisme cap al futur.

Qui soc i què vull?

Pas 3. Posar en comú un exemple

Una vegada vist el vídeo i fet el debat, començarem a dibuixar les nostres metes. Per fer-ho, començarem amb un exemple que construirem a nivell grupal a través d'un testimoni que pot ser inventat pel tutor/a, en funció dels interessos de l'alumnat, o bé utilitzar l'exemple següent:

La Lia és una noia d'origen dominicà que va venir a viure a Barcelona fa més de deu anys. Va estudiar l'ESO i després va fer batxillerat, amb algunes dificultats perquè no li agradava gaire, però finalment es va graduar i va matricular-se al CFGS Laboratori d'anàlisi i de control de qualitat.

Ella vol dedicar-se professionalment a temes relacionats amb la biologia, encara que no sap ben bé fet el què. Volia estudiar el grau de Biologia, però no va presentar-se a la selectivitat: primer volia fer un cicle formatiu per saber si realment li interessava el tema. Actualment està fent el primer curs i no li va gens malament, i encara que li costa una mica la microbiologia, domina molt l'anglès.

Però a la Lia també li apassiona la fotografia i li agradaria consolidar el seu canal d'Instagram sobre fauna salvatge, que ella descriu com el seu hobby i la seva passió, i que té obert des de fa tres anys. També li agradaria seguir donant classes de reforç d'anglès a infants, que li serveix per tenir alguns ingressos mentre estudia, encara que no descarta buscar també algunes opcions de treball a mitja jornada.

- Quines creieu que són les metes professionals de la Lia?
- Si la Lia hagués de prioritzar les seves metes, quin ordre creieu que establiria?
- Si la Lia hagués de prioritzar-les a curt, mitjà i llarg termini, quin ordre creieu que seguiria?
- Creieu que són factibles les metes que es plantejaria la Lia? Per què?
- Què té la Lia per assolir aquestes metes? I què necessita que no tingui?



Qui soc i què vull?

Pas 4. Treball per parelles o petits grups

Un cop treballat un model, fem parelles i/o petits grups per tal que cada alumne/a es posi a pensar en les seves metes professionals, seguint l'estructura de graella que trobareu més a baix.

Abans de fer-ho, és important que les parelles dediquin uns minuts a explicar-se mútuament quines metes professionals els agradaria assolir, responent principalment una pregunta: *si em permeto somiar, què m'agradaria assolir personalment i professionalment en el futur?*

Aquest exercici té una complexitat cognitiva elevada que requereix d'una reflexió serena, profunda i acompanyada. Si per les característiques del grup preveieu que el treball per parelles entre iguals és probable que no funcioni, podeu demanar a l'alumnat que reflexioni prèviament sobre el tema a casa i que arribi a classe amb algunes idees prèvies al respecte; això pot facilitar el procés o permetre treballar-ho en una sessió següent.

Pas 5. Actualització del portafolis personal «El meu projecte professional»

Quan tothom hagi pogut fer el seu quadre de principals metes professionals, serà important contextualitzar que NO es tracta d'una taula inamovible, sinó que molt probablement l'hauem d'anar actualitzant al llarg dels dos anys del cicle i que, per tant, que ningú no es preocupi per si més endavant canvia d'opinió.

Cada alumne/a haurà de compartir la taula al seu portafolis professional.

Agents implicats

Treball en
tutoria grupal


Aquesta sessió de treball està pensada per implementar-la en una sessió de tutoria grupal a principi del primer trimestre del primer curs. Es recomana haver coordinat les accions d'orientació prèviament amb tots els agents implicats del centre per tal d'acordar el pla de treball.

Qui soc i què vull?

Material necessari

- Pissarra o paperògraf per escriure.
- Retoladors/bolígrafs de pissarra.
- Accés a ordinadors amb connexió a internet/materials per distribuir (graella).
- Projector.
- Material «Graella d'objectius professionals».

Graella d'objectius professionals

Ordre cronològic	Objectiu	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Curt termini  Llarg termini	Exemple de la Lia: acabar CFGS Laboratori d'anàlisi i de control de qualitat.	Estudiar i assistir a classe, potsar hauré de fer classes de repàs.	Vull obtenir el títol i poder començar pràctiques en el sector per saber si realment m'agrada com a sector professional.	Bona assistència i actitud, mitjana de notes suficient.	Millorar en microbiologia. No faltar a classe.
	Meta / objectiu 1				
	Meta / objectiu 2				
	Meta / objectiu 3				
	Meta / objectiu 4				

Carta de compromís



Recursos

Activitat portafolis

20 min.

Descripció

Aquest és un recurs per fer amb alumnes que tenen un nivell molt baix d'implicació, responsabilitat personal i compromís. Serveix de «formalisme» a l'hora d'iniciar el procés, i és recomanable treballar-lo individualment. Es tracta d'una carta a concretar per l'alumne/a i el tutor/a on s'expliciten els compromisos que ambdues parts assumeixen a l'hora de participar activament en la creació del projecte professional i vital.

Objectius

- Explicitar els compromisos adquirits per ambdues parts (alumnat i professorat) en la construcció del projecte professional.
- Fomentar la participació activa i la responsabilitat individual.
- Buscar la implicació de l'alumnat en el procés.

Competències que es treballen

- Competències lingüístiques i de comprensió lectora.
- Fomentar la participació activa.
- La responsabilitat individual.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	Bastant assolit	Assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat entén què és i què suposa l'orientació professional i educativa				
L'alumnat es compromet activament a dur a terme el procés				
L'alumnat es compromet a la participació activa, assumint la seva responsabilitat				

Carta de compromís

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Una vegada haguem fet la introducció al mercat laboral i al concepte d'orientació professional i educativa al llarg de la vida, plantejarem a l'alumnat treballar tots aquests aspectes i presentarem el pla de treball que durem a terme i que prèviament haurem acordat.

Serà important recordar algunes premisses a les que cal que l'alumnat i el professorat es comprometin a l'hora d'iniciar la construcció del projecte professional. Per fer-ho amb alumnes amb un nivell molt baix d'implicació, responsabilitat personal i compromís, es planteja la signatura d'una carta de compromís que serveix de «formalisme» a l'hora d'iniciar el procés (és recomanable treballar-la individualment, segons cada cas). Es tracta d'una carta a concretar per l'alumne/a i el tutor/a on s'expliciten els compromisos que ambdues parts assumeixen per participar activament en la creació del projecte professional i vital.

A mode d'exemple per adaptar-lo a cada centre, se'n presenta un model al final d'aquest recurs.

Agents implicats



Treball en **tutoria personalitzat**

Aquest recurs es pot treballar a nivell grupal dins la sessió en grup «Comencem». Es recomana haver coordinat les accions d'orientació prèviament amb tots els agents implicats del centre per tal d'acordar el pla de treball i els compromisos que s'assumiran.

Material necessari

Material «Model de carta de compromís».

Model de carta de compromís

[Logotip centre educatiu]

Carta de compromís per a la construcció del projecte professional

Jo [NOM I COGNOM] alumna/e de [NOM DELS ESTUDIS] del centre [NOM DE L'INSTITUT O CENTRE EDUCATIU], signo la present carta de compromís per a l'elaboració del meu projecte professional assumint les següents responsabilitats i compromisos:

1. Tindrè en compte que és una planificació per al futur.
2. Em comprometo a plantejar objectius a curt, mitjà i llarg termini.
3. És el meu projecte i, per tant, la meva responsabilitat.
4. Em comprometo a dur-lo a terme per tal que esdevingui una eina útil i eficaç per al meu futur.
5. Em comprometo a implicar-me i a prendre-m'ho seriosament, participant i treballant.

Jo [NOM I COGNOM] com a tutor/a de [NOM I COGNOM] que cursa els estudis de [NOM DELS ESTUDIS] del centre [NOM DE L'INSTITUT O CENTRE EDUCATIU], signo la present carta de compromís per a l'acompanyament en l'elaboració del projecte professional a [NOM I COGNOM], assumint les següents responsabilitats i compromisos:

1. Em comprometo a acompanyar i facilitar informació i orientacions per a la presa de decisions, però la decisió última sempre la prendrà l'alumne/a.
2. Em comprometo a no jutjar les decisions que es vulguin prendre.
3. Em comprometo a facilitar totes les eines i les activitats al meu abast per acompanyar l'alumne/a a assolir les seves metes professionals.
4. Etc.

I, perquè així consti, firmem la present a [MUNICIPI] el dia xxx de xxxxxxx de 202X

Signatura alumne/a

Signatura tutor/a

La primera entrevista



Recursos

30-60 min.

Descripció

Són indicacions per incorporar a l'entrevista diagnòstica i a l'avaluació diagnòstica inicial amb l'alumnat, diversos aspectes que ens permetran contextualitzar i detectar necessitats, expectatives i demandes de manera personalitzada, per així poder adaptar el treball grupal en orientació professional. És un recurs optatiu.

Objectius

- Detectar necessitats formatives i educatives de l'alumnat.
- Aprofundir en el coneixement sobre el mercat laboral que té l'alumnat.
- Aprofundir en la trajectòria professional i acadèmica de l'alumnat per tal de personalitzar l'orientació.
- Identificar motivacions i expectatives per contextualitzar i adaptar l'acompanyament en orientació.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
Es detecten les necessitats formatives i educatives de l'alumnat				
Es coneix el context social i familiar de l'alumnat				
S'aprofundeix en el coneixement sobre el mercat laboral que té l'alumnat				
S'aprofundeix en la trajectòria professional i acadèmica de l'alumnat per tal de personalitzar l'orientació				
S'identifiquen motivacions i expectatives per contextualitzar i adaptar l'acompanyament en orientació				

La primera entrevista

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Es tracta de delimitar a grans trets —o de manera precisa, si la persona té un grau de maduresa suficient—, els objectius o metes professionals a curt, mitjà i llarg termini. Es duu a terme durant una primera trobada individual, fent una entrevista en profunditat que establirà la concreció per a les fases següents. És recomanable incorporar aquesta diagnosi a l'entrevista inicial que es duu a terme al centre en l'avaluació diagnòstica inicial, afegint-hi alguns elements/ preguntes clau vinculats amb l'orientació professional i educativa.

L'objectiu d'incorporar aquesta diagnosi serà detectar les necessitats formatives i educatives de l'alumna/e, conèixer el seu context social i familiar, indagar sobre el seu coneixement sobre el mercat laboral i la seva trajectòria professional i acadèmica. Tot plegat, amb la finalitat de personalitzar l'orientació, identificant motivacions i expectatives per contextualitzar i adaptar l'acompanyament.

Algunes preguntes orientatives que ens poden ajudar, i que caldrà adaptar en funció del perfil de l'alumnat, poden ser les següents (cal tenir en compte que l'ordre importa; se'n poden agafar algunes i incorporar-les):

Preguntes generals de contextualització

- Qui ets? On vius? Què fas?

Preguntes sobre trajectòria-passat

- D'on vens? Com has arribat fins aquí? Què t'hi ha dut? (etc.)

Preguntes sobre realitat actual-present

- Com estàs?, t'agrada el que fas?, quines altres coses fas? (etc.)
- T'agrada estudiar? Per què?
- Què és el que més t'ha agradat del que has estudiat fins ara?
- Vols treballar? Per què?
- De què t'agradaria treballar?
- Consideres que coneixes prou el mercat laboral? I el sector? Per què?

La primera entrevista

Preguntes sobre **expectatives i projecció** (què vols fer? Com t'ho imagines? Quines barreres trobes?, Etc.)

- Què et plantejes fer quan hakis acabat d'estudiar el cicle?
- Si poguessis fer qualsevol cosa, què t'agradaria fer?
- Com t'imagines que seria la teva feina ideal? I com t'imagines que serà la teva pròxima feina?
- Què creus que necessaries fer per assolir el que t'agradaria fer?
- Quines creus que són les limitacions que trobaries? Són superables?
- Creus que és important sentir-te realitzat o realitzada professionalment? T'hi sents?

Alguns aspectes clau a tenir en compte a l'hora de fer aquesta entrevista inicial:

- Hem de crear un clima de confiança i seguretat on l'alumnat se senti a gust per poder expressar-se lliurement i verbalitzar les seves emocions.
- Hem de vetllar per garantir un espai segur, lliure de qualsevol tipus de discriminació.
- Hem de tenir en compte que el projecte professional no pot desvincular-se del projecte vital o personal de cadascú i, per tant, haurem d'acompanyar l'alumnat a analitzar també el seu context social i personal.
- El nostre rol no tracta d'exposar què convé o no a l'alumnat, sinó d'acompanyar-lo a descobrir les seves potencialitats i aspectes a reforçar, a reflexionar sobre projectes de futur; hem de ser una guia en el disseny de possibles itineraris, posant l'èmfasi a construir i dotar l'alumnat de recursos i eines de planificació i projecció per al futur.
- Hem d'analitzar l'imaginari professional que té l'alumnat i detectar aspectes de millora.
- Hem de facilitar un espai d'escolta activa on l'alumnat té el protagonisme en la presa de decisions i, per tant, cap decisió serà jutjada o prejudgada per part nostra.
- Hem de traslladar a l'alumna/e la importància del procés i la necessitat de la seva responsabilitat i participació activa.

La primera entrevista

Agents implicats



Treball en **tutoria** **personalitzat**

Aquest recurs es pot treballar a nivell individual en l'entrevista diagnòstica inicial. Es recomana haver coordinat les accions d'orientació prèviament amb tots els agents implicats del centre per tal d'acordar el pla de treball i els compromisos que s'assumiran.

Què passa al món laboral avui dia?



Sessions
grupals

120 min.

Descripció

Aquesta sessió de treball grupal permet obrir el debat sobre el mercat laboral actual, analitzar el coneixement que en té l'alumnat i posar-ho en comú. La sessió s'organitzarà en els passos següents, que s'expliquen en detall a l'apartat «Metodologia»:

- **Pas 1.** El termòmetre: què en sabem del mercat laboral avui dia.
- **Pas 2.** La història de...
- **Pas 3.** Comencem el mapa del nostre sector.

Objectius

- Obrir el debat sobre el mercat laboral actual.
- Analitzar el coneixement que té l'alumnat sobre el mercat laboral.
- Aprofundir en les expectatives versus la realitat.
- Analitzar imaginaris col·lectius i individuals sobre el tema.
- Fomentar l'adaptació constant al canvi, la flexibilitat i la resiliència.
- Oferir a l'alumnat informació sobre tendències laborals de futur.
- Introduir les competències transversals com a elements clau per al futur professional.

Competències que es treballen

- Capacitat d'argumentació i reflexió crítica sobre el nostre entorn.
- Autoconeixement i autocrítica.
- Consciència de les limitacions i les barreres individuals i de les sistèmiques.
- Respecte per les opinions de les altres persones, assertivitat i escolta activa.
- Gestió emocional, gestió de la incertesa.

Què passa al món laboral avui dia?

Resultats esperats

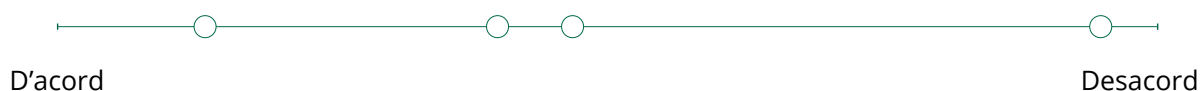
Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat coneix i sap interpretar el mercat laboral actual				
L'alumnat identifica aspectes d'especial incidència en el seu perfil professional				
L'alumnat és capaç de posicionar-se i argumentar opinions de manera raonada				
L'alumnat respecta les opinions de les altres persones				
L'alumnat és capaç de rebatre opinions des de l'assertivitat i l'escolta activa				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Pas 1. El termòmetre: què sabem del mercat laboral d'avui dia

Començarem la sessió amb una dinàmica de posicionament sobre diferents aspectes del mercat laboral avui dia. Ens posarem de peu i marcarem una línia al terra (o la farem simbòlica) i en determinarem els extrems. La dinàmica consisteix en què l'alumnat es posi en diferents graus (com un termòmetre) en una línia imaginària segons estigui molt d'acord o completament en desacord amb les afirmacions que llegirà la tutoria en veu alta.

Una vegada que l'alumnat es posi, aquelles persones que estiguin situades en posicions més «radicals» respecte de les altres hauran d'argumentar els seus plantejaments; les altres persones poden canviar de posició mentre es va duent a terme el debat, ja que les posicions no són inamovibles, ans al contrari, poden variar segons les diverses argumentacions.



Què passa al món laboral avui dia?

Algunes sentències per al posicionament:

- El millor avui dia és trobar una feina estable per a tota la vida.
- El sou és l'aspecte més important d'una feina.
- El mercat laboral és canviant, però hi ha feines que sempre seran necessàries.
- Tothom té dret a tenir feina.
- Cal formar-se permanentment per estar al dia de les novetats del sector.
- La tecnologia farà la vida més fàcil a les persones treballadores.
- La tecnologia ens traurà la feina.
- Les xarxes socials han influït en tots els àmbits de les empreses.
- Totes les persones hauríem de tenir les mateixes condicions laborals.
- Garantir condicions laborals dignes és clau per a la justícia social.
- La bretxa salarial entre homes i dones no existeix.
- Trobar feina és fàcil.
- Les competències transversals són aquelles necessàries a totes les feines.
- Les competències tècniques són iguals per a totes les feines.
- Etc.

Pas 2. La història de...

A continuació, plantejarem a l'alumnat que per grups construeixi un personatge a partir de les característiques que hagin definit; després, aquest personatge és presentarà a una oferta de feina que detallarem posteriorment:

1. Lloc de naixement i edat?
2. On viu ara?
3. Com és la seva família? Germans, germanes...
4. Amb quin gènere es defineix?
5. A la seva infantesa, com era amb els amics i les amigues?
6. I a l'escola, com li anava? Què li agradava i què no?
7. Ha continuat estudiant? Per què?
8. Té aficions? Quines són?
9. En els darrers anys, ha tingut feina? Si és que sí, què feia?
10. Ha viatjat pel món?
11. Quants idiomes parla?
12. És molt manetes amb la tecnologia?
13. Per a ell o ella, què significa trobar una feina?

Què passa al món laboral avui dia?

Aquestes preguntes simplement són elements per facilitar als grups la construcció del personatge. Després de 15 minuts de treball per grups en el personatge, els posarem en comú i detallarem a la pissarra el nom i les principals característiques de cadascun.

Per exemple:

Personatge:
«Maria», grup A

La Maria va néixer en una família de classe mitjana-baixa, era la filla més petita. Li encantava jugar al carrer amb els seus amics/gues i li va anar molt bé l'escola; no obstant això, quan va acabar l'escola va deixar d'estudiar. Uns anys més tard, va tornar a estudiar. Li agradava arreglar cotxes, però no tenia contactes que l'ajudessin a trobar feina i no sabia què fer després d'abandonar els estudis. Amb una mica d'esforç, va comentar-ho i va entrar de pràctiques en un taller. Així va aconseguir la seva primera feina, tot i que va ser molt difícil, perquè al principi cobrava molt poc i no tenia diners per res. Per a ella era important trobar un treball relacionat amb allò que més li agradava fer. Del seu entorn ningú no creia que durés molt de temps en una feina, però finalment no en va fer cas i va treballar al taller durant més de deu anys, i va tornar a estudiar.

A partir d'aquí el tutor/a plantejarà a l'alumnat una oferta de feina (relacionada amb el sector professional del cicle formatiu) i la situació següent: ara vosaltres sou el departament de recursos humans i heu de contractar un dels personatges que heu dissenyat, a quina persona contractaríeu i per què?

Obrim el debat i comencem a analitzar aspectes com:

- Quina és la persona candidata menys qualificada per al lloc de feina?
- Quina és la persona candidata que segur que no té opcions per ser contractada?
- Quines són les candidatures que tenen més opcions?
- Quins aspectes fan d'aquesta persona una bona candidata per al lloc de feina?
- Quines serien les seves principals competències?
- Què garanteix que sabrà fer amb èxit la feina encomanada?

Què passa al món laboral avui dia?

i

A través d'aquesta dinàmica, sovint l'alumnat reflecteix en el seu personatge les pròpies experiències vitals, acadèmiques i laborals. En grups amb un nivell de maduresa baix i amb subjectes que poden boicotejar la dinàmica, quan establim el vincle del món laboral amb la creació del personatge, pot ser d'ajuda preguntar «a qui contractaríeu?»; això els fa connectar ràpidament amb l'activitat per tal de defensar la seva proposta.

Per contra, amb perfils d'alumnat més adult aquesta dinàmica permet visualitzar que no tot a nivell laboral es basa en l'experiència o la formació, sinó que les competències transversals i l'experiència i l'aprenentatge a través de la pròpia trajectòria vital també són elements clau. Així, amb aquesta dinàmica comencem a introduir les competències transversals.

Pas 3. Comencem el mapa del nostre sector

En aquest moment, podem plantejar l'activitat-projecte «El mapa del nostre sector» com a activitat transversal que anirem fent al llarg del trimestre.

i

Vegeu més informació a l'activitat [«El mapa del nostre sector»](#)

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta activitat està pensada per ser implementada en tutoria grupal, però caldrà coordinar-la amb l'àrea de formació i orientació professional, perquè molts dels temes tractats poden treballar-se també des del mòdul.

Material necessari

- Material [«La història de...»](#).

Material «La història de...»

Nom: _____

1. Lloc de naixement i edat?

2. On viu ara?

3. Com és la seva família? Germans, germanes...

4. Amb quin gènere es defineix?

5. Com era a la seva infantesa amb els amics i les amigues?

6. I a l'escola, com li anava? Què li agradava i què no?

7. Ha continuat estudiant? Per què?

8. Té aficions? Quines són?

9. Els darrers anys, ha tingut feina? Si és que sí, de què?

10. Ha viatjat pel món?

11. Quants idiomes parla?

12. És molt manetes amb la tecnologia?

13. Per a ell o ella, què significa trobar una feina?

Les competències com a valor diferencial



Sessions
grupals

50 min.

Descripció

Les competències clau, enteses com el conjunt d'habilitats, actituds i valors que permeten una execució excel·lent de les tasques professionals, i que es reflecteixen en determinats comportaments en el context laboral, han pres una especial rellevància al món laboral actual. Conèixer les competències més valorades al mercat de treball i identificar el propi perfil competencial és fonamental per triar el futur professional, trobar la feina adequada i progressar professionalment. Cal potenciar que l'alumnat adquireixi i desenvolupi competències professionals i personals per tal que pugui dotar-se de més eines i recursos que li permetin gestionar la situació d'un mercat laboral en canvi constant. Per això, en aquesta sessió introduïrem les **competències professionals, per distingir-les entre tècniques i transversals.**

Objectius

- Entendre què són les competències professionals clau per fer una feina determinada.
- Conèixer quins tipus de competències existeixen: tècniques i transversals.

Competències que es treballen

- La capacitat d'argumentació.
- La lectura comprensiva.
- Les habilitats comunicatives i l'escolta activa.
- El treball en equip.

Les competències com a valor diferencial

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat entén què són les competències professionals				
L'alumnat sap diferenciar entre competències tècniques i transversals				
L'alumnat entén les competències transversals com aplicables a tots els sectors professionals				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

1. Com triar la nostra delegada o delegat de classe

En grups de quatre o cinc, l'alumnat haurà d'escriure les funcions de la delegada o el delegat (material «Delegats i delegades de classe») de classe i després posar-les en comú. Si el grup no hi està avesat, ho podem facilitar:

- a. Ser portaveu dels problemes i les iniciatives dels companys i companyes.
- b. Assistir a les reunions de la junta de delegats/des i participar en les deliberacions.
- c. Exposar al claustre/direcció acadèmica els suggeriments i reclamacions del grup que representen.
- d. Fomentar la convivència entre l'alumnat del seu grup.
- e. Col·laborar amb el professorat i amb la direcció de l'institut per al bon funcionament del centre.
- f. Fomentar l'ús adequat del material i de les instal·lacions.

2. Les competències professionals

Un cop seleccionades, explicarem què són les competències professionals: un conjunt integrat d'habilitats, coneixements i aptituds que es necessiten per exercir una ocupació específica o desenvolupar determinades activitats professionals.

Les competències com a valor diferencial

Dins de les competències professionals, podem distingir:

- **Competències transversals.** Conjunt integrat d'habilitats, coneixements i aptituds que posarem en pràctica i que poden ser generalitzades a totes les professions de qualsevol sector i entorn. És a dir, no són específiques ni concretes d'un lloc de feina.
- **Competències tècniques.** Coneixements teòrics i específics necessaris per desenvolupar amb èxit un lloc de feina.

Mirant les competències descrites en el cas del delegat o delegada, quines són transversals i quines són tècniques?

3. Analitzem el nostre sector professional

Pensarem en els sectors professionals que puguin interessar l'alumnat, que es distribuirà per grups, sigui per sectors o per oficis. Es facilitarà a cada grup la graella «Analitzem les competències del nostre sector professional» perquè la completi.

Posteriorment, es pot fer una posada en comú amb tots els grups, sobretot si n'hi ha més d'un que ha triat un mateix sector o ofici. El debat ha de girar al voltant de quines són les competències més valorades al sector corresponent.

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Material necessari

- Material «Delegats i delegades de classe»
- Material «Analitzem les competències del nostre sector professional»

Delegats i delegades de classe

Funcions de la delegada o el delegat de classe _____

Quines característiques hauria de tenir una persona candidata per ser un bon delegat/da? Seleccionarem sis d'aquestes característiques (algunes són habilitats, altres aptituds, altres coneixements, etc.):

- Simpàtica, que caigui bé a tot el grup.
- Seriosa, que es prengui totes les coses amb serietat.
- S'expressa molt bé tant en català com en castellà.
- Té habilitats tecnològiques que li permeten comunicar-se àgilment.
- Utilitza eines digitals per tal d'organitzar la informació i possibilitar que tothom participi presencialment o virtualment.
- Atrevida, que no li faci vergonya demanar qualsevol cosa al professorat.
- Solidària amb els companys/es, que es preocupi perquè a tothom li vagi tot bé.
- Organitzada, ordenada, que informi bé de les coses.
- Que li agradi participar en tot allò que es faci al centre.
- Que sàpiga imposar allò que vol o allò que el grup vol.
- Amable i respectuosa amb els companys/es.
- Que es faci respectar per tot l'alumnat.
- Amb iniciatives, amb ganes de fer coses.
- Popular, que tingui «èxit» entre els companys/es.
- Responsable, que compleixi les funcions que se li encomanen
- Que pensi sobretot en si mateix/a.
- Graciosa, que faci riure els companys/es.

Mirant les competències descrites en el cas del delegat o delegada, quines són transversals i quines són tècniques?

El meu perfil competencial



Sessions grupals

3 h

Descripció

En aquesta sessió posarem en pràctica les competències transversals vinculades principalment a cinc grans blocs competencials: competències de gestió personal; comunicatives d'influència; de pensament; d'assoliment (organització/planificació/resultats); i de gestió d'equip. És una sessió pensada per treballar-la en un espai diàfan que permeti la mobilitat i l'adaptació a les necessitats del grup. Viurem i posarem en pràctica les pròpies competències, identificant les que tenim ben desenvolupades i les que hem de reforçar.

Objectius

- Posar en pràctica, des de l'experiència personal, diferents competències individuals i col·lectives a partir d'activitats lúdiques i vivencials.
- Descobrir com les competències transversals són valorades pel mercat laboral.
- Posar en pràctica el marc teòric sobre les competències per aprendre-ho des de la vivència.

Competències que es treballen

- Competències comunicatives, organitzatives i de planificació.
- Capacitat d'argumentació i presa de decisions.
- Treball en equip i coordinació, lideratge, autoconfiança i comunicació.

Perfil competencial: les meves competències

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat posa en pràctica diferents competències individuals i col·lectives				
L'alumnat descobreix com les competències transversals són valorades pel mercat laboral				
L'alumnat posa en pràctica, des de la vivència, el marc teòric competencial				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

1. Naveguem entre competències

A títol introductori, presentarem el [diccionari de competències de Barcelona Activa](#)

Assoliment	Gestió de l'equip	Gestió personal	Influència	Pensament
				
Iniciativa	Direcció de persones	Autoconfiança	Comunicació	Aprentatge i utilització de coneixements
Orientació a l'assoliment	Lideratge	Autocontrol	Empatia	Creativitat
Planificació i organització	Treball en equip i cooperació	Compromís amb l'organització	Negociació	Orientació estratègica
Preocupació per l'ordre i la qualitat		Flexibilitat i gestió del canvi	Networking	Pensament analític
			Orientació al client	Pensament conceptual

Si hi ha un cert nivell de maduresa, podem deixar que l'alumnat navegui pel diccionari. Hi ha molts conceptes però també hi ha vídeos que ajuden a entendre'ls.

Si abans l'alumnat ha treballat el sector, podem fer que cerqui les competències que més s'assemblen a les identificades anteriorment i com es defineixen.

Perfil competencial: les meves competències

Per començar, podem utilitzar un vídeo introductori:



«Què són les competències professionals? *Soft and hard skills*». Foment de Terrassa, Servei d'Ocupació.

Formularem a l'alumnat un primer encàrrec abans de començar a navegar pel diccionari:

Pensant en vosaltres, seleccioneu cinc competències demandades al vostre sector i quines d'aquestes penseu que hauríeu de millorar.

2. Les competències comunicatives i les competències organitzatives

Dividirem l'alumnat en grups de 4 o 5 persones amb l'encàrrec següent:

Heu de pensar com organitzar una festa sorpresa per al vostre millor amic, que ha marxat a viure a Madrid. Sou 6 amics i amigues i voleu reunir unes 50 persones. És gener i voleu celebrar-la el mes d'agost. I de moment només teniu 100 euros. Som-hi!!

Com a indicacions, direm que només disposen de 20 minuts i que hauran de respondre les preguntes de la fitxa de la manera més clara possible.

Perfil competencial: les meves competències

- Què fareu per aconseguir organitzar la festa?
- Com ho fareu?
- Qui farà cada gestió?
- Què necessitareu?
- Quan penseu fer la festa?
- On la fareu?
- Quines dificultats preveieu?

Cada grup haurà de presentar la seva proposta i després es triarà la més creativa, la més original, la més realista... i la més ben organitzada.

Una vegada finalitzada l'activitat, preguntarem als grups quines competències han posat en pràctica, recordant el diccionari que han visitat i donant exemples concrets sobre com han treballat, com han pres les decisions, etc., i com creuen que aquestes competències es relacionen amb les ocupacions que els interessin del seu sector.

3. Les competències comunicatives, l'argumentació i la presa de decisions

El tutor/a llegirà la història següent i dividirà la classe en quatre espais (A, B, C, D), corresponents a quatre opcions. Un cop llegida, cada persona s'haurà de situar en un dels espais i el professorat preguntarà les raons per les quals un alumne/a s'ha situat en aquella opció. Si els arguments d'alguna persona convencen les altres, es poden fer canvis.

Perfil competencial: les meves competències

Un dels negocis més rendibles en els últims temps és el del periodisme sensacionalista, relacionat amb l'anomenada «premsa rosa». A les revistes del cor o programes de ràdio i televisió on intervenen personatges famosos, es venen exclusives milionàries per revelar secrets íntims, assumptes sexuals o fotografies comprometedores. És clar que moltes d'aquestes exclusives atempten directament contra l'honor i el dret a la intimitat d'algunes persones.

Imagina que tu ets el/la director/a d'una cadena de televisió i has d'autoritzar o denegar el permís per a la creació d'un programa d'aquest tipus. Saps que l'audiència d'aquests programes és altíssima (i es tracta d'un assumpte important per a les persones accionistes de la teva empresa, ja que augmentarien els ingressos publicitaris), encara que personalment consideres immoral el fet de vendre secrets íntims que afectin terceres persones.

D'entre les següents decisions, quina triaries i per què?:

- A.** Autoritzar el programa, ja que l'important és aconseguir audiència. Al cap i a la fi, això és el que desitgen majoritàriament les persones accionistes i són elles les que et paguen.
- B.** Autoritzar el programa, argumentant que això és el que l'opinió pública desitja i, per tant, es tracta d'una decisió democràtica.
- C.** Denegar el programa per motius morals.
- D.** Denegar el programa amb la finalitat de crear una imatge de cadena televisiva seriosa i així captar espectadors/es contraris/àries a aquesta mena d'espais.

Un cop finalitzada l'activitat, preguntarem als grups quines competències han posat en pràctica, recordant el diccionari prèviament visitat, i com creuen que aquestes es relacionen amb les ocupacions del seu sector que els interessin.

Perfil competencial: les meves competències

4. Treball en equip i cooperació, autoconfiança, comunicació i lideratge

El professorat dividirà el grup en dos equips: un se situarà en un extrem de la sala i l'altre en l'extrem oposat (una distància aproximada d'uns 2-3 metres, si és possible). Donarem a cada equip una còpia del text que teniu a continuació i un cartró de la mida dels peus simulant un llistó de fusta per a cada dues persones (és a dir, si són 6, tindran 3 cartrons; si són 8, en tindran 4, etc.).

Text-guio per a l'alumnat que llegirem en veu alta:

CREUAR EL PANTÀ

El vostre equip és davant d'un pantà. Si hi caieu, us enfonsareu. A més, és tòxic. Qualsevol que hi tingui contacte patirà cremades, excepte les persones formadores, que tenen una protecció especial. La vostra missió és creuar el pantà sense tocar-lo. Ho aconseguireu quan les persones dels dos equips hagin arribat sense problemes a l'altre costat, ara i amb el mínim temps possible. Només disposeu de llistons de fusta, que estan protegits contra les substàncies tòxiques del pantà.

Atenció: les persones formadores romandran a l'espera de retirar els llistons ràpidament. Per evitar que això passi, no heu de perdre el contacte (amb els vostres peus, mans, etc.) amb els llistons en cap moment. I, compte!, els llistons que no s'estiguin utilitzant seran per a la persona formadora quan els vegi. Si qualsevol integrant del vostre equip té contacte amb el pantà, haureu de retrocedir i tornar a començar.

Les instruccions són les que apareixen en el text. S'haurà de ser molt «exigent» en el seu compliment, sobretot per tensar els equips, fins que descobreixin que per aconseguir el repte s'han de posar d'acord i no han de competir.

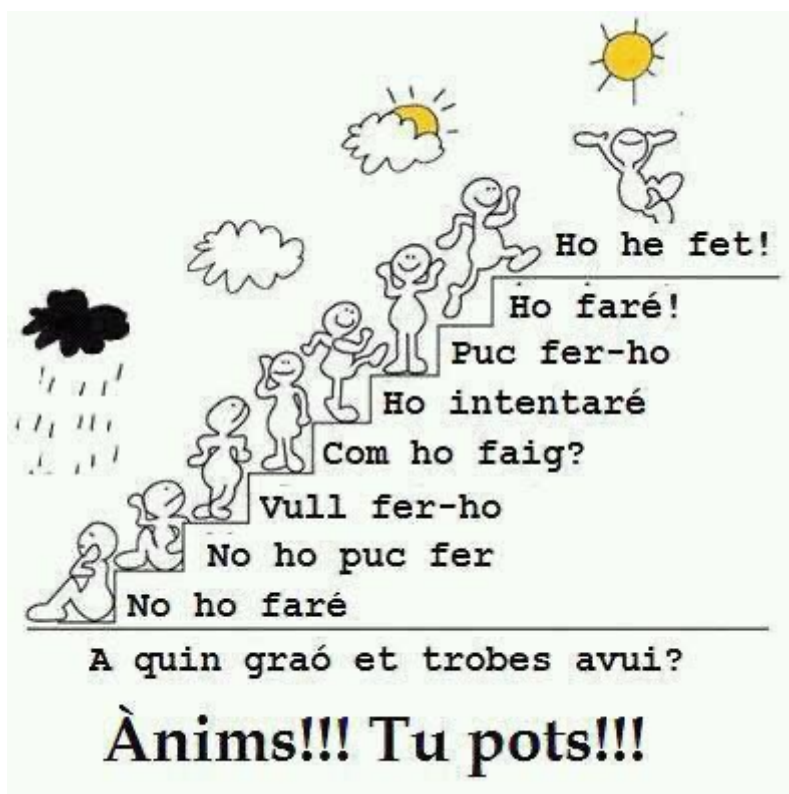
Podem seleccionar 5-6 persones perquè facin d'observadores de l'activitat i després posin en comú el que han vist, com s'ha treballat, qui ha pres la paraula, qui aportava més mètode, qui escoltava activament, qui volia imposar les seves opinions, etc.

Una vegada finalitzada l'activitat, preguntarem als grups quines competències han posat en pràctica, recordant el diccionari de competències prèviament visitat, i com creuen que aquestes es relacionen amb les ocupacions del seu sector que els interessin.

Perfil competencial: les meves competències

5. Tancament: lectura del pòster

Tancament de la sessió com a exercici personal des de l'autoconfiança per respondre la pregunta: A quin graó et trobes avui? Què et cal per aconseguir el que vols?



Agents implicats



Treball en
tutoria grupal

Material necessari

- Ordinadors
- Cartrons
- Fitxa «[Perfil competencial](#)»

Perfil competencial

Competències assolides i com demostro que les sé aplicar	Competències per millorar
Competències més demandades	Competències per millorar

Seguir aprenent per seguir endavant



Projectes

Activitat portafolis

Trimestral

Descripció

Aquesta activitat tracta de construir de manera col·laborativa un mapa de recursos formatius donant resposta a les preguntes «què puc estudiar?», «on ho puc estudiar?», «què necessito per poder estudiar-ho?», etc. L'objectiu és construir col·lectivament un recurs de consulta per a l'alumnat per tal que sàpiga trobar fàcilment informació sobre diferents tipus de formació, entitats, condicions, etc. I també, dur a terme una activitat conclusiva organitzada per l'alumnat: una taula rodona d'experiències amb exalumnes del cicle.

La proposta s'organitzarà en diferents passos que es detallen a l'apartat «Metodologia»:

- **Pas 1.** Presentació de l'activitat i decidir quina eina farem servir.
- **Pas 2.** Construir l'estructura de l'eina.
- **Pas 3.** Cerca guiada.
- **Pas 4.** Presentació i posada en comú.
- **Pas 5.** Organització d'una taula rodona d'experiències d'exalumnes.

Objectius

- Construir de manera col·laborativa un mapa de recursos formatius.
- Orientar l'alumnat en la cerca d'informació.
- Oferir recursos i eines per al futur professional, fomentant l'aprenentatge al llarg de la vida.
- Posar en pràctica el treball en equip.
- Desenvolupar competències organitzatives i de planificació.
- Fomentar la responsabilitat col·lectiva i individual.
- Posar en pràctica la presa de decisions.

Seguir aprenent per seguir endavant

Competències que es treballen

- La capacitat d'aprenentatge.
- La cerca aplicada per assolir un objectiu.
- La comprensió lectora i la capacitat de síntesi.
- El desenvolupament de competències tecnològiques.
- El treball en equip i la cooperació.
- La iniciativa i la proactivitat.
- Les competències organitzatives i de planificació.
- La gestió personal, l'autoseguretat i la confiança

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat coneix diferents tipus de recursos formatius al seu abast				
L'alumnat sap identificar fonts d'informació de referència per al seu futur formatiu				
L'alumnat coneix les seves possibilitats futures a nivell formatiu				
L'alumnat coneix els requisits per accedir als diferents estudis				
L'alumnat descobreix els seus interessos i motivacions a nivell educatiu				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Aquesta activitat es basa en utilitzar qualsevol eina de treball col·laboratiu telemàtica que ens ofereixi la possibilitat de construir un mural, una base de dades, una presentació o un llibre digital de manera conjunta entre tot l'alumnat i, finalment, dur a terme una activitat conclusiva organitzant una taula rodona d'experiències.

Pas 1. Presentació de l'activitat i decidir quina eina farem servir

En un primer moment, haurem de decidir l'eina que volem utilitzar, explicant prèviament la finalitat de l'activitat. A continuació es proposen algunes eines que es poden plantejar per després posar-

Seguir aprenent per seguir endavant

les en comú i valorar de manera consensuada quina serà la més indicada:

- [Google Drive](#) a través de documents col·laboratius
- [Pissarres digitals](#)
- [Jamboard](#)
- [Genially](#)
- [Canva](#)
- [Padlet](#)

Podem analitzar les diferents eines detectant, per exemple, avantatges i inconvenients per buscar arguments que justifiquin la defensa de l'ús d'una o d'altra.

Pas 2. Construir l'estructura de l'eina

Podem plantejar una estructura de base o bé deixar que l'alumnat comenci a imaginar com estructuraria el que volem saber i com organitzar la informació. Per fer-ho, podem plantejar un treball en petits grups per construir una proposta i posar-la en comú per acabar decidint la finalista.

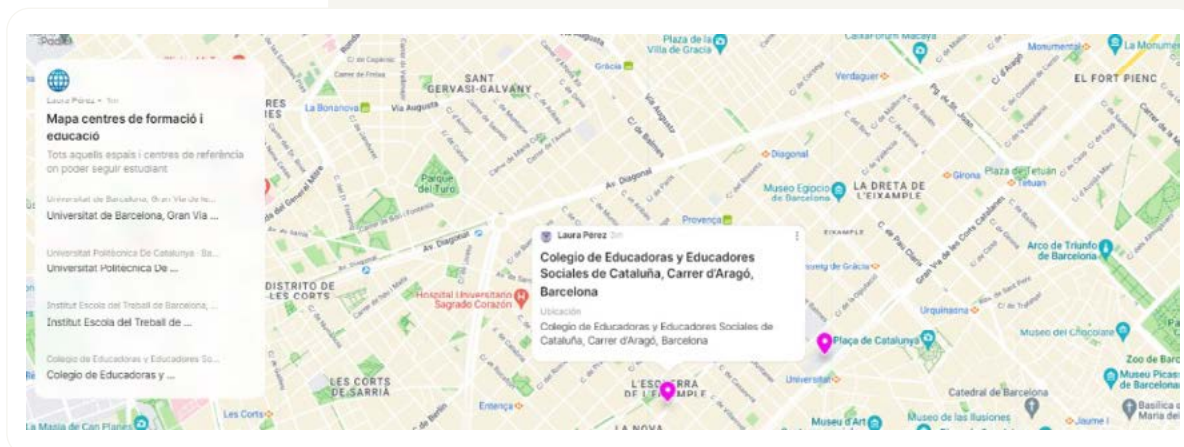
A mode d'exemple, algunes informacions rellevants que necessitarem conèixer seran: Quins tipus d'estudis existeixen? Quines són les entitats i organitzacions que imparteixen les formacions? On podem obtenir informació real i útil sobre possibles formacions o estudis?, entre d'altres.

Per exemple: podem treballar amb Padlet des de mapes col·laboratius, mapes conceptuals, processos, taules, etc.:



Seguir aprenent per seguir endavant

Si treballem amb un Padlet també podem crear un mapa col·laboratiu molt fàcil d'actualitzar i de consultar sobre els centres de formació i d'educació generalistes i/o especialitzats, i introduir-hi tota la informació que ens interessi destacar:



Un cop construïda l'estructura de l'eina, serà important establir el calendari de l'activitat-projecte (quan farem l'activitat?) i la data en què es donarà per finalitzada.

Pas 3. Cerca guiada

Segons el que hagi sorgit en passos anteriors, ara podem organitzar el treball en grups repartint, per exemple, les diferents àrees: **Grup 1.** Tipus de formacions que existeixen; **Grup 2.** Organitzacions de referència on estudiar; **Grup 3.** Requisits d'accés als diferents tipus de formació; **Grup 4.** Preu i cost segons els tipus de formació; etc. No obstant això, si volem que tothom passi per tot el procés de cerca haurem de marcar pautes, per exemple, destinant uns dies determinats a cada fase:

1. Buscar informació sobre tipus de formació o estudis, compartir-ho al mural i posada en comú.
2. Fer una cerca d'entitats de referència on estudiar i crear un mapa col·laboratiu i posada en comú.
3. I així consecutivament.

Pas 4. Presentació i posada en comú

Finalment, quan arribi el dia acordat per presentar el mural col·laboratiu, posarem en comú el que ha anat sorgint del treball

Seguir aprenent per seguir endavant

col·laboratiu i com s'ha dut a terme el procés de construcció col·lectiva per grups. Analitzarem de manera grupal:

- El que ha funcionat i repetiríem.
- El que no ha funcionat i evitarem repetir.
- El que ha funcionat però milloraríem.

Pas 6. Organització d'una taula rodona d'experiències d'exalumnes

Acabat el procés de creació i d'investigació del mapa, demanarem a l'alumnat **que organitzi una trobada amb exalumnes del cicle en format taula rodona per tal de conèixer la seva trajectòria**. Això permetrà a l'alumnat, d'una banda, posar en pràctica moltes competències clau per al seu futur professional i vital, i de l'altra, conèixer de primera mà experiències viscudes per altres alumnes que han estat en la seva situació i que han apostat per seguir estudiant. Caldrà convidar a participar en aquesta taula rodona a diferents perfils d'alumnat que hagi apostat per seguir estudiant i de diferent edat, sexe, origen, etc.

i

Per a més informació sobre com organitzar la taula rodona d'experiències podeu consultar l'activitat [«Trobades entre estudiants»](#).

Pas 7. Actualitzar el portafolis professional

Un cop feta l'activitat, caldrà actualitzar-la al portafolis professional.

Conclusions del projecte «Seguir aprenent per seguir endavant»:

Títol del projecte col·laboratiu	Enllaç al projecte col·laboratiu	Descripció

Seguir aprenent per seguir endavant

Conclusions de la taula rodona d'experiències:

Organització de l'acte	Noms dels membres de l'equip organitzador
Ponents	Nom de ponent 1, nom de ponent 2, nom de ponent 3
Experiències compartides	
Conclusions	

Agents implicats



Treball per projectes (mòduls)

Aquesta activitat es pot desenvolupar en el context d'alguns dels mòduls professionals de suport associats a una o més unitats de competència, així com dels que contenen formació de base o transversal en diferents cicles formatius. Es recomana dedicar-hi 20 minuts cada 15 dies des de cada mòdul, coordinant-ho i revisant-ho tot des de l'acció tutorial durant el trimestre. A banda, es pot treballar des de diferents mòduls de diverses maneres i implicar-hi estretament el departament de FOL, perquè molts continguts són els mateixos.

Material necessari

- Ordinadors o tauletes personals.
- Connexió a internet.

El mapa del nostre sector



Projectes

Activitat portafolis

Trimestral

Descripció

En aquesta activitat tractarem d'elaborar de manera col·laborativa el mapa professional del sector, identificant empreses, perfils professionals explícits i implícits, condicions laborals, requisits formatius i d'experiència, funcions i competències demandades, així com borses de feina, portals de recerca sectorials, etc. Tota la informació s'acabarà recollint en un reportatge que es podrà publicar a nivell de centre en format paper o digital.

L'alumnat haurà d'organitzar dues activitats paral·leles a la construcció del mapa i com a cloenda de l'activitat. D'una banda, una visita a una empresa o una visita de l'empresa al centre; i de l'altra, una jornada d'intercanvi d'experiències professionals. Aquestes activitats també poden ser un bon espai de presentació de la publicació final del mapa del sector.

Per dur a terme l'activitat col·laborativa, que conté moltes activitats paral·leles, es recomana organitzar l'aula en diferents comissions de treball que s'expliquen més endavant. Es plantegen els passos de treball següents (detallats a l'apartat «Metodologia»).

- **Pas 1.** Decidir l'eina i la publicació.
- **Pas 2.** Crear les comissions de treball.
- **Pas 3.** Organitzar el treball grupal per a la investigació.
- **Pas 4.** Organitzar les dates, el calendari de presentacions i la publicació final.
- **Pas 5.** Acabar el propi perfil professional.

Objectius

- Acompanyar l'alumnat a identificar les professions del sector.
- Facilitar informació i orientacions sobre el sector professional.
- Orientar l'alumnat en una primera concreció del seu perfil professional.
- Desenvolupar competències d'exploració i anàlisi.

El mapa del nostre sector

- Conèixer de primera mà empreses i professions del sector.
- Generar coneixement i intercanvi entre iguals.
- Organitzar activitats que fomentin la motivació per a la construcció del projecte professional.
- Vetllar per tal que l'alumnat desenvolupi tasques professionals vinculades al desenvolupament de competències transversals.

Competències que es treballen

- Competències de lectoescriptura i comprensió lectora.
- Desenvolupament de competències comunicatives i habilitats socials.
- Competències tecnològiques.
- Pensament analític i sistematització.
- Organització i planificació.
- Treball en equip i coordinació.
- Lideratge, autonomia i proactivitat.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat coneix diferents tipus de recursos formatius al seu abast				
L'alumnat sap identificar fonts d'informació de referència per al seu futur formatiu				
L'alumnat coneix les seves possibilitats futures a nivell formatiu				
L'alumnat coneix els requisits per accedir als diferents estudis				
L'alumnat descobreix els seus interessos i motivacions a nivell educatiu				
L'alumnat identifica les ocupacions del sector i té un ampli coneixement del sector professional				
L'alumnat comença a concretar el seu perfil professional				
L'alumnat desenvolupa competències d'exploració i anàlisi				
L'alumnat coneix empreses i professions del sector a través de l'intercanvi entre iguals				

El mapa del nostre sector

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat està motivat en la construcció del seu projecte professional futur				
L'alumnat sap treballar en equip i ho identifica com a element clau per a la seva millora professional				
L'alumnat incorpora tots els aprenentatges al seu portafolis personal				

Durada

Al llarg d'un trimestre o dos, segons la programació de cada centre. Es recomana dedicar 20 minuts al tema cada 15 dies des de cada mòdul. Tot es coordina i revisa des de l'acció tutorial durant el trimestre.

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Pas 1. Decidir l'eina i la publicació

La construcció del mapa pot dur-se a terme en molts entorns col·laboratius, com ara:

- [Google Drive](#) a través de documents col·laboratius
- [Pissarres digitals](#)
- [Jamboard](#)
- [Genially](#)
- [Canva](#)
- [Padlet](#)
- [Issuu](#)

Caldrà decidir per quina eina optem per tal de construir el resultat final del procés, que és l'elaboració d'un reportatge —que després es comparteixi amb tota la comunitat educativa— amb els principals resultats de la investigació.

Pas 2. Comissions de treball

Per dur a terme l'activitat col·laborativa, que conté moltes activitats paral·leles, es recomana organitzar l'aula en diferents comissions de treball.

Comissió de disseny de l'eina col·laborativa, manteniment i revisió. Comissió que vetlla pel manteniment de l'eina col·laborativa

El mapa del nostre sector

en la que anirem treballant els diferents continguts, fent-ne una revisió i configurant l'estructura que tindrà el document. Haurà de treballar molt coordinadament amb els diferents grups d'investigació i amb la comissió redactora.

Comissió d'organització de la taula rodona. Comissió encarregada de dissenyar, organitzar i coordinar l'activitat de la taula rodona amb exalumnes i companys/es de segon curs que ja estan fent pràctiques i tenen experiència professional. Es durà a terme a final del primer trimestre i s'hi compartiran les vivències des de la visió professional.



Per a més informació sobre com organitzar trobades entre estudiants podeu consultar l'activitat «[Trobades entre estudiants](#)».

Comissió d'organització de visites a empreses. Comissió encarregada de dissenyar i organitzar les activitats guiades basades en visites a empreses o en visites de professionals a les aules i els tallers. Aquestes activitats es poden treballar en format microtaller en els mòduls pràctics, convidant un/a professional a fer alguna tasca concreta que després doni peu a parlar de la professió.



Per a més informació sobre com dur a terme visites a empreses podeu consultar l'activitat «[Visites a empreses](#)».

Comissió redactora i de maquetació del reportatge final. Comissió encarregada de —quan s'hagi recollit tota la informació— unificar els continguts, vetllar per la coherència de la redacció i dissenyar la proposta gràfica del reportatge. Haurà de treballar de manera coordinada amb els diferents grups d'investigació i amb la comissió de disseny de l'eina col·laborativa.

Pas 3. Organitzar el treball grupal per a la investigació

Un cop constituïdes les comissions de treball, per dur a terme la construcció del mapa es proposa dividir la classe en grups i organitzar diferents àrees de treball. Cada grup haurà de fer una cerca i investigació sobre un àmbit del mapa, i posteriorment compartir la proposta a l'aula amb algun recurs de suport (vídeo, presentació, infografia, etc.) que acompanyi la presentació i adjuntar la informació a l'eina col·laborativa.

El mapa del nostre sector

Atès que l'objectiu final serà elaborar un reportatge sobre la situació del nostre sector professional que ens ofereixi informació rellevant amb dades actualitzades i prospeccions de futur, haurem d'analitzar aspectes com:

Històric del sector

D'on venim, principals innovacions, aspectes remarcables que han influït en positiu o negatiu en l'avenç del sector, persones referents, organitzacions i empreses de referència, anàlisi del sector a nivell local, estatal i internacional, etc.

Estat actual del sector

Dades d'ocupació i d'atur, tendències de creixement i/o decreixement, tendències de futur, dades macroeconòmiques, anàlisi evolutiu dels últims anys i tendències de futur, etc.

Perfils professionals del sector

Detectar quins són els principals perfils professionals, quin és el perfil explícit i l'implícit, detectar condicions laborals (horaris, torns, desplaçaments, ubicació, etc.), convenis aplicables i taules salarials, etc., per a cadascun dels diferents perfils detectats.

Espais de trobada i interrelació

Identificar, concretar i exposar quins són els espais de trobada principals del sector, com ara fires, exposicions, actes destacables, etc.

Empreses i organitzacions referents del sector

Detallar i explicar les empreses i organitzacions principals del sector, quines tasques professionals, serveis o productes desenvolupen, la dimensió de l'empresa, les àrees o els àmbits principals de treball, l'anàlisi econòmica, etc.

El mapa del nostre sector

Borses de treball del sector

Identificar i concretar les principals borses de treball del sector, ja siguin portals de feina generalistes, sectorials, especialitzats, educatius o empreses que tenen portals específics per a la selecció de personal; investigar els diferents elements i determinar aspectes crítics, avantatges, limitacions, etc.

Altres aspectes rellevants que ens interressi tenir en compte

Quan cada grup hagi presentat a la resta la seva part de la investigació, totes les informacions s'aniran construint al document col·laboratiu.

Un cop publicat el reportatge final del mapa del sector, també s'haurà d'adjuntar al portafolis personal «El meu projecte professional».

Alguns aspectes a tenir en compte a l'hora d'elaborar el mapa de la professió:

- 1. El perfil professional explícit i implícit.** El perfil explícit és la formació i les qualificacions requerides per una professió, l'experiència necessària, l'interval d'edat sol·licitada normalment, les proves o els processos que cal superar i les característiques generals del perfil. Són dades que normalment s'obtenen revisant ofertes de feina del sector. En canvi, el perfil implícit l'obtindrem de fonts indirectes, i inclou informació com les competències generals i específiques més idònies per a aquesta ocupació, les qualitats personals que se sol·liciten, la imatge personal que cal projectar, els contextos professionals on es pot exercir aquest perfil, altres qualificacions i coneixements valorats, les condicions laborals més freqüents, el ventall salarial real, l'estil de vida que suposa, etc. Aquestes dades les podrem conèixer indagant en profunditat en el sector, parlant amb treballadors i treballadores, entrevistant persones relacionades amb la professió, etc.
- 2. Tenir en compte tot tipus d'empreses.** A l'hora d'identificar empreses del sector serà important tenir en compte tot tipus d'empreses, des de grans multinacionals a micro, petites i mitjanes empreses. A Catalunya, les PIME suposen prop de 532.000 empreses que generen més de 128.000 milions d'euros, el que representa el 62,7 % del sector privat i el 68,6 % de l'ocupació. Dins d'aquestes micro, petites i mitjanes empreses també cal tenir en consideració altres models

El mapa del nostre sector

socioeconòmics com les cooperatives, que representen el 8 % del PIB català i, a més a més, contribueixen a la transformació social del territori posant al centre les persones i no el capital.

- 3. Cercador de convenis professionals.** Aquest cercador de convenis col·lectius disposa dels convenis, els acords, els pactes i els col·lectius estatuaris publicats al DOGC, els BOP o el BOE, amb incidència a Catalunya, en versió en català i/o en castellà (prèvia selecció inicial i en aquells casos que així s'hagi publicat). Es disposa del text complet publicat dels convenis col·lectius i les seves revisions, modificacions, correccions i aclariments, en format PDF.

Pas 4. Organitzar les dates, el calendari de presentacions i la publicació final

Serà molt important concretar l'organització temporal per dur a terme l'activitat, acordant:

- La data de presentació de la investigació dels diferents grups de treball.
- La data límit d'actualització d'informacions a l'eina col·laborativa.
- La data de la trobada entre alumnes.
- La data de la visita a empreses.
- La data de presentació del reportatge definitiu per publicar.

Pas 5. Acabar el propi perfil professional

Quan haguem dut a terme tot aquest procés, l'alumnat haurà de sintetitzar al seu portafolis, mitjançant la «Fitxa del perfil professional», tots aquells aspectes que encara no tenia clars, com ara:

- Nom del perfil professional, descripció i tasques a desenvolupar.
- Formació mínima requerida, experiència mínima requerida.
- Horari, jornada i sou (mensual o anual).
- Competències tècniques/coneixements necessaris.
- Competències tecnològiques i lingüístiques.
- Altres aspectes rellevants.

El mapa del nostre sector

Agents implicats



Treball per **projectes** (mòduls)



Àrea de **formació i orientació** professional

Aquesta activitat es pot desenvolupar en el context d'algun dels mòduls professionals de suport associats a una o més unitats de competència, així com d'aquells que contenen formació de base o transversal en diferents cicles formatius. Es recomana dedicar-hi 20 minuts cada 15 dies des de cada mòdul, i tot es coordina i revisa des de l'acció tutorial durant el trimestre. A banda es pot treballar des de diferents mòduls de distintes maneres i implicar estretament el mòdul de FOL, ja que molts continguts són els mateixos.

Material necessari

- Ordinadors o tauletes personals.
- Connexió a internet.
- Espais per dur a terme activitats grupals.
- Material «Fitxa del perfil professional escollit».

Fitxa del perfil professional escollit

Nom del perfil professional:

Descripció:

Tasques:

Especificacions dels llocs de feina:

Formació mínima requerida: _____

Experiència mínima requerida: _____

Horari: _____

Jornada: _____

Sou (mensual o anual): _____

Altres aspectes a tenir en compte: _____

Competències tècniques/coneixements necessaris:

Competències transversals/habilitats/aptituds:

Competències tecnològiques i lingüístiques:

Altres aspectes rellevants:

Posem a prova les competències: un cas per resoldre



Recursos

60 min.

Descripció

Aquest recurs és una dinàmica participativa i vivencial en què l'alumnat haurà de posar en pràctica les seves competències per resoldre un cas que no té cap solució prèvia, sinó que dependrà de les decisions que prengui el grup. El grup es divideix en observadores/ors i en participants, la qual cosa permet una anàlisi posterior de la situació viscuda des de l'objectivitat de l'observació dels agents externs.

La dinàmica és la utilitzada en molts processos de selecció per tal de comprovar, des de tècniques d'incidents de punts crítics, els perfils professionals dels aspirants al lloc de feina. Permet treballar amb l'alumnat els aspectes a reforçar i els aspectes que han estat claus i que, per tant, haurem de mantenir.

Objectius

- Viure una dinàmica grupal que requereix posar en pràctica moltes de les competències treballades per arribar a assolir un objectiu comú.
- Acompanyar l'alumnat a percebre les pròpies actituds i comportaments, com poden influir en la presa de decisions i són aplicables en molts contextos diferents.
- Donar eines a l'alumnat per saber observar i analitzar actituds, comportaments i habilitats i identificar-ne els aspectes positius i negatius, així com les conseqüències de la seva aplicació en contextos determinats.

Posem a prova les competències: un cas per resoldre

Competències que es treballen

- Autoconeixement i gestió emocional.
- Capacitat de gestió de conflictes i resolució de problemes.
- Habilitats comunicatives, empatia i assertivitat.
- Capacitat d'argumentació i negociació.
- Capacitat d'influència i d'anàlisi de la pressió de grup.
- Pensament crític.
- Pensament conceptual i analític.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat coneix diferents tipus de recursos formatius al seu abast				
L'alumnat sap identificar fonts d'informació de referència per al seu futur formatiu				
L'alumnat coneix les seves possibilitats futures a nivell formatiu				
L'alumnat coneix els requisits per accedir als diferents estudis				
L'alumnat descobreix els seus interessos i motivacions a nivell educatiu				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Preparació i introducció

L'alumnat es col·loca en rotllana i es trien (a l'atzar o de manera intencionada, segons les característiques del grup) sis persones que seran observadores de la dinàmica. S'explica a tot el grup que a continuació viuran la simulació d'una entrevista de feina grupal, una tècnica per analitzar comportaments, actituds i valors.

Es reparteix a cada alumna/e el material «Rescat a la cova» i a les persones observadores el material «Registre d'observació». En funció de les competències del grup podem fer una lectura en veu alta, però sense donar cap altra explicació. No es dona cap consigna més sobre el que han de fer (està tot explicat al «Material») i es comunica que, a partir d'aquest moment, ni la tutora o tutor ni les persones

Posem a prova les competències: un cas per resoldre

observadores poden donar cap consigna més. Tenen 50 minuts per resoldre el cas, i comença la dinàmica.

Què ha de fer l'equip d'observació?

L'equip d'observació haurà de prendre notes i observar els comportaments i les actituds dels seus companys i companyes per després posar-ho en comú i analitzar què ha passat. La dinàmica no té cap solució correcta ni incorrecta, la importància recau en com s'ha dut a terme i quines competències han entrat en joc (ja les haurem treballat en sessions anteriors): Qui ha liderat el debat? Qui ha utilitzat un mètode? Qui no ha participat? Qui ha escoltat i qui no? Qui ha mostrat empatia? Qui ha proposat solucions més resolutives? Qui ha fomentat el consens? Qui ha trepitjat les altres persones al parlar i qui ha respectat els torns de paraula? Etc.

Final i tancament

Al finalitzar els 50 minuts, es demanarà al grup que entregui la llista. Llavors l'ençarem la pregunta següent: «Ara que ja heu acabat, què ha passat? Com us heu sentit?».

Deixarem que el grup expliqui la seva vivència. En paral·lel, l'equip d'observació i el tutor/a aniran comentant les seves anotacions respecte al que s'ha viscut.

Aquesta dinàmica permet que l'alumnat visqui en pròpia pell situacions i actituds estressants i prengui consciència de com ha actuat i què hauria d'haver fet millor, no haver fet i/o fet d'una altra manera. També permet veure les reaccions dels companys i companyes i analitzar les conseqüències d'aquestes actituds i comportaments.

Alguns aspectes importants a tenir en compte per a l'aplicació de la dinàmica:

1. Algunes persones poden sentir-se molt incòmodes participant en la dinàmica, fins i tot arribant al punt de voler marxar. Si ens trobem amb aquest cas, podem facilitar a la persona que abandoni el grup sempre que ho vulgui, i a l'hora de compartir què ha passat i com ens hem sentit, fer que tothom se senti lliure d'expressar la seva vivència.
2. A l'hora de compartir l'observació no estem jutjant la persona sinó que s'estan valorant comportaments i actituds que s'han posat en joc durant l'acció. Això no significa que estiguem determinant que «una persona és d'una o altra manera», sinó que «s'ha comportat d'una o altra manera en aquest context concret». Aquesta és una premissa molt important a compartir amb el grup abans de començar les valoracions de l'observació.

Posem a prova les competències: un cas per resoldre

3. Cal tenir en compte i valorar la idoneïtat d'aquesta dinàmica en funció de les característiques del grup. No és una proposta recomanable per a menors de 18 anys (però sempre dependrà de cada grup), i cal haver fet un treball previ sobre desenvolupament competencial i conèixer les dinàmiques internes i les característiques del grup.
4. Aquesta dinàmica pot generar tensions i conflictes, per la qual cosa hem de tenir en compte que si s'arriba a nivells de conflicte que sobrepassen els límits de l'aula, qualsevol agressió verbal, no verbal o comportament físic violent, automàticament s'atura la dinàmica i s'ha de suspendre l'activitat.

Agents implicats



L'activitat requereix ser aplicada sense interrupcions en una sessió de tutoria o espai grupal d'uns 60 minuts de durada com a mínim.

Material necessari

- Espai diàfan amb cadires en rotllana.
- Material «Rescat a la cova» per a cada alumne/a.
- Material «Registre d'observació» per a l'alumnat que farà la funció d'observador/a.



Comunicat del Departament d'Emergències

Vostè i tots els membres del seu grup formen la comissió d'emergència de Protecció Civil. Han estat cridats a una reunió d'urgència a causa d'una catàstrofe en un projecte científic.

El projecte estudia la conducta humana en espais confinats i implica una experiència en un lloc allunyat del país. L'experiència la fan sis persones voluntàries que viuen en una cova sota terra durant quatre dies.

L'únic contacte del grup amb l'exterior és per ràdio. S'ha rebut una trucada d'auxili en la que les persones voluntàries comuniquen que estan atrapades a la cova a causa d'una filtració d'aigua que ha provocat la caiguda d'unes roques que bloquegen l'entrada.

L'únic equip de rescat preparat diu que el rescat serà extremadament difícil, tant per la inundació que els amenaça com per nous riscos d'esfondraments, i que només podran treure a l'exterior una persona per hora. Això vol dir que, a la velocitat que entra l'aigua a la cova, algunes persones voluntàries moriran abans de ser rescatades.

Per ràdio, les persones voluntàries han comunicat que són conscients del perill que corren i que no poden decidir l'ordre en què han de ser rescatades. La responsabilitat de la decisió la tenen vostès, que **han de decidir l'ordre de rescat**.

L'equip arribarà en 50 minuts a l'entrada de la cova. Abans que això succeeixi, vostès han de proporcionar una llista amb l'ordre en què les persones han de ser rescatades.

L'única informació de què disposen són les dades biogràfiques adjuntes. Poden utilitzar el criteri que considerin més adequat per prendre la decisió. Han d'haver acabat abans de **50 minuts**.



Voluntària 1. **Elena, 34 anys**

L'Elena està casada i és mestressa de casa. El seu marit és regidor de l'Ajuntament. Era una prometedora estudiant de Psicologia abans d'abandonar la universitat per casar-se. Té quatre fills (d'entre 7 mesos i 8 anys d'edat) i viu en una agradable comunitat residencial a prop de la universitat. Les seves aficions són el patinatge sobre gel i la cuina. Es va enrolar en l'experiència a través de l'Òscar, amb qui havia mantingut secretes relacions sexuals.



Voluntària 2. **Sara, 19 anys**

La Sara és soltera i estudia Sociologia a la universitat. Els seus saludables pares, de nacionalitat americana, viuen a Madrid, on el seu pare és el president d'una gran multinacional i una autoritat internacional de la crítica econòmica. La Sara és molt atractiva i té diversos amics de les altes esferes. Recentment va intervenir, al costat de diverses dones representatives, en un programa televisiu sobre feminisme.



Voluntari 3. **Joan, 41 anys**

En Joan està casat i és coordinador dels serveis socials catòlics d'un partit polític. Té 5 fills (d'entre 6 i 19 anys). Va treballar molt i simultàniament feia els seus estudis d'Assistent Social. Durant molts anys ha estat profundament implicat en les reivindicacions de grups socials marginats. Les seves aficions són la fotografia i el càmping amb la família.



Voluntari 4. **Òscar, 27 anys**

L'Òscar és solter i professor d'Educació Física en un institut. Va ingressar a l'acadèmia militar després dels seus estudis, sent un jove oficial amb una brillant carrera per tirar endavant. Va haver d'abandonar l'exèrcit per un infortunat accident, del que està pràcticament recuperat, que li va afectar seriosament la cama dreta. Va aprofitar la seva recuperació per fer-se monitor d'Educació Física. La tornada a la vida civil el va alterar i la beguda s'ha convertit en un problema persistent. La seva afició és el trucatge de cotxes.



Voluntari 5. **Pau, 47 anys**

En Pau està separat i és metge investigador a l'hospital de la universitat. És reconegut com una autoritat mundial en el tractament de la ràbia. Està experimentant un nou tractament de molt baix cost, però moltes dades de la recerca són encara als seus quaderns de notes. Les seves aficions són la música clàssica i la navegació. La seva exdona viu feliçment amb un altre home, i aquests últims sis anys des de la seva separació en Pau ha experimentat algunes dificultats emocionals. No té fills. Ha estat condemnat dues vegades per situacions indecoroses (l'última va ser fa onze mesos).



Voluntari 6. **Eduard, 59 anys**

L'Eduard està casat i té dos fills grans que estan casats i viuen amb les seves respectives famílies. És director general d'una petita empresa que produeix juntes de goma per a màquines. L'empresa dona feina a 71 persones. L'Eduard ha negociat personalment un important contracte per a la seva empresa, els detalls finals del qual estan esperant que torni. Si se signa aquest contracte, es crearan 85 llocs de feina més. Actiu socialment i políticament, l'Eduard és un maçó antic i membre de representació del seu districte. La seva afició és l'espeleologia i pensa escriure un llibre sobre aquest tema quan es jubili.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç



Recursos

60 min.

Descripció

Aquest recurs és una bateria de dinàmiques participatives i vivencials en les que l'alumnat haurà de posar en pràctica les seves competències comunicatives i habilitats socials, evidenciant la importància de la comunicació tant verbal com no verbal i com influeix en tots els aspectes de la vida, també en l'àmbit laboral.

Objectius

- Posar en pràctica les competències comunicatives.
- Conèixer la importància de la comunicació verbal i no verbal.
- Desenvolupar l'assertivitat.
- Conèixer i saber aplicar l'escolta activa i l'empatia.

Competències que es treballen

- Les competències comunicatives.
- La comunicació verbal i no verbal.
- L'assertivitat.
- L'escolta activa i l'empatia.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat posa en pràctica les competències comunicatives				
L'alumnat coneix la importància de la comunicació verbal i no verbal				
L'alumnat desenvolupa l'assertivitat, l'escolta activa i l'empatia				

Durada

60 minuts (és una bateria d'activitats que pot arribar a durar fins a 3 hores; seleccioneu les més adients en funció del grup i del que voleu aprofundir i/o treballar).

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

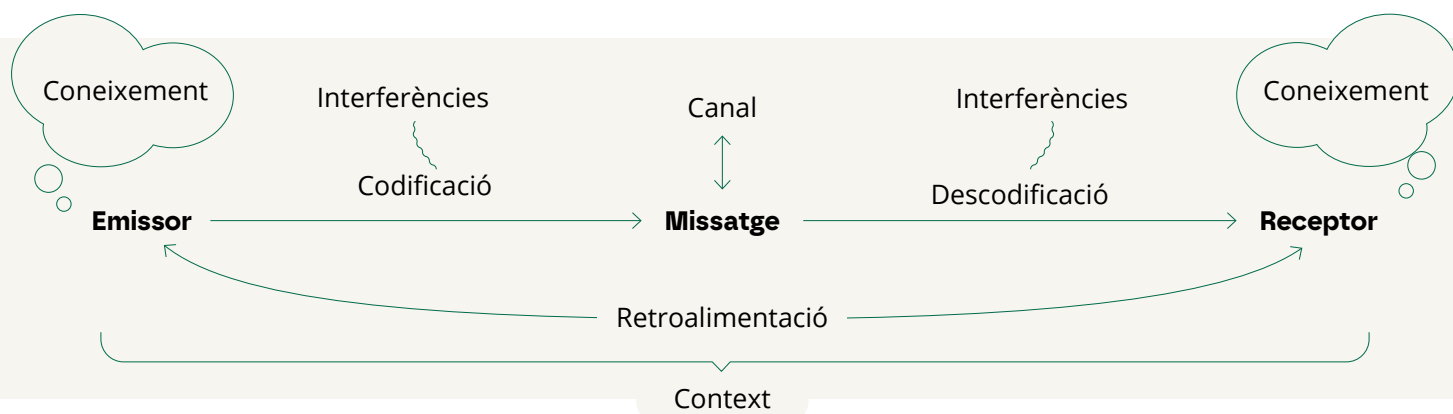
1. Què és la comunicació?

En primer lloc, explicarem breument el procés de la comunicació, identificant els principals agents que hi intervenen: emissor, receptor, missatge, canal i codi.



Si voleu aprofundir en la teoria de la comunicació podeu consultar la guia de Watzlawick i la seva [Teoria de la Comunicació Humana](#), que es resumeix en cinc axiomes.

En segon lloc, identificarem els processos que es produeixen, com la codificació i la descodificació i la retroalimentació, i com es poden veure malmeses quan hi ha interferències.



Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Posem-ho en pràctica: dinàmica «el telèfon»

Farem una fila amb tot l'alumnat i el tutor/a haurà de dir una frase que s'aniran dient a l'orella fins a arribar al primer o la primera de la fila, que l'haurà de dir en veu alta. Al finalitzar la ronda ens preguntarem:

- Ha arribat correctament el missatge?
- Per què creieu que no ha arribat o sí que ha arribat?
- Quins elements comunicatius s'han posat en joc?



2. L'escolta activa

L'escolta activa fa referència, com el seu nom indica, a escoltar activament i amb plena consciència. Però no només això, sinó que cal expressar que estem escoltant amb atenció. Així doncs, l'escolta activa té una faceta interna basada en l'interès que posem a centrar-nos en allò que ens diuen i en comprendre-ho, i una altra d'externa que consisteix a reflectir amb els nostres gestos i reaccions que posem atenció en allò que l'altra persona ens ha de dir. Per tant, l'escolta activa no és sentir a l'altra persona, sinó estar totalment concentrats en el missatge que l'altre individu intenta comunicar i assegurar-nos que sap que no perd el temps parlant amb nosaltres.

Tot i que pot semblar que escoltar activament és fàcil, requereix un esforç de les nostres capacitats cognitives i empàtiques. Saber escoltar és molt important en la comunicació, i encara que no ho sembli, moltes vegades passem molt de temps pendents d'allò que pensem i diem nosaltres en comptes d'escoltar activament a l'altra persona.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Característiques de l'escolta activa

L'escolta activa no és escoltar de manera passiva, sinó que es refereix a l'habilitat d'escoltar no només allò que la persona expressa directament, sinó també els sentiments, les idees o els pensaments subjacents a allò que està intentant expressar. A l'escolta activa, l'empatia és important per situar-se al lloc de l'altre, però també ho és la validació emocional, l'acceptació i el feedback, ja que s'ha d'escoltar sense jutjar i cal comunicar a l'altra persona que se l'ha entès. Hi ha dos elements que faciliten l'escolta activa:

- **La disposició psicològica.** La preparació interna és important, ser en el moment present, parar atenció constant i observar l'altra persona, identificar el contingut d'allò que diu, els objectius i els sentiments.
- **L'expressió.** Demostrar que s'està escoltant a l'altre interlocutor amb llenguatge verbal, amb allò que es coneix com la funció fàtica del llenguatge («ja veig», «humm», «uh», etc.), i amb llenguatge no verbal (contacte visual, gestos, inclinació del cos, etc.).

Què no fer durant l'escolta activa

A continuació, repassem alguns errors que es poden produir quan s'escolta l'altra persona:

- Distreure's durant la conversa.
- Interrompre-la quan parla.
- Jutjar i voler imposar les idees pròpies.
- Oferir ajuda de manera prematura i quan encara falta informació.
- Rebutjar i no validar allò que està sentint.
- Desqualificar en donar l'opinió.
- Contar la pròpia història en comptes d'escoltar la seva.

Senyals que mostren a l'altra persona que se l'escolta activament

1. Senyals no verbals

Les persones que escolten activament solen mostrar els senyals no verbals següents:

- **Contacte visual.** El contacte visual mostra a l'altra persona que s'està parant atenció a allò que diu i sent i, a més, pot mostrar sinceritat. Combinar-lo amb altres senyals verbals i no verbals demostra interès.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

- **Somriure lleuger.** Assegura a l'interlocutor/a que la informació que està transmetent està sent ben rebuda i això el motiva a seguir parlant. Per tant, el somriure actua com a reforçador i dona un missatge d'empatia.
- **Postura corporal receptiva.** La postura dona informació de l'emissor i el receptor en el procés de comunicació. La persona que escolta activament tendeix a inclinar-se lleugerament cap endavant o cap als costats mentre està asseguda.
- **Mirroring.** El reflex automàtic o *mirroring* de qualsevol expressió facial del parlant pot ser senyal d'escolta atenta. Aquests gestos expressius semblen indicar simpatia i empatia en situacions emocionals. Per contra, la imitació conscient de gestos facials (no automàtics) sembla un senyal d'inatenció.
- **No distracció.** L'oient actiu no es distraurà, ja que la seva atenció està posada en els senyals verbals i no verbals que emet l'altra persona.

2. Senyals verbals

- **Emetre paraules de reforç.** Aquest tipus de verbalitzacions reforcen el discurs del parlant al transmetre que hom valida el seu punt de vista. Frases com «ho vas fer molt bé», «m'agrada quan ets sincera» o «has de ser molt bona jugant a futbol», mostren atenció per part de la persona que escolta. Tot i que aquestes oracions poden ser positives, no cal fer-les servir en excés, ja que poden distreure l'emissor.
- **Parafrasejar.** Fa referència a verificar o expressar amb les pròpies paraules allò que sembla que el parlant acaba de dir. D'aquesta manera és possible que l'emissor informi al receptor sobre si ha entès bé el missatge. Un exemple pot ser: «Vols dir que et vas sentir així?».
- **Resumir.** Una persona que domina l'habilitat de l'escolta activa sol resumir el que acaba de comunicar l'altra interlocutora. Això ajuda a deixar clar que s'entén el punt de vista de l'altre abans d'exposar el propi.
- **Fer preguntes.** L'oient pot demostrar que ha estat atent quan fa preguntes rellevants. D'aquesta manera pot clarificar la informació que ha rebut i mostrar interès per allò que l'emissor intenta comunicar.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Posem l'escolta activa en pràctica

> Dinàmica 1. Comptar endavant i endarrere

Ens repartim per l'aula i comencem a caminar sense rumb. Llavors la tutora dirà en veu alta «1!», i es tracta que cada persona vagi dient un número consecutiu (2, 3, 4, 5, etc.) fins arribar al nombre d'alumnes total (per exemple: si som 20, cadascú haurà d'anar dient un número fins arribar a 20). Algunes normes:

- No es pot repetir, una persona un número. Si es repeteix, tornem a començar.
- No es pot trigar a respondre, si es triga massa entre un número i un altre tornem a començar.
- Hem d'estar caminant tota l'estona.
- Si dues persones o més diuen un número a la vegada, tornem a començar.

En una segona ronda farem el mateix però comptant cap endarrere.

> Dinàmica 2. Cecs i cegues

Un grup de cinc persones amb els ulls tapats ha de deambular per la sala i omplir diferents espais. Un cop dispersos, es treuen la màscara i observen on es troben; es tornen a tapar els ulls i la formadora els donarà la consigna de dirigir-se a un punt (X) de la sala; hauran de treballar en equip i organitzar-se per arribar-hi.

L'objectiu de l'activitat és la reflexió posterior, en la que s'analitzarà la capacitat d'escolta:

- Ens hem entès?
- Hem demanat verificacions del que enteníem?
- Hem assolit l'objectiu?
- Si ho hem aconseguit, què ha afavorit que ho assolíssim?
- Si no ho hem aconseguit, què ha impedit que ho assolíssim?

L'empatia i l'assertivitat

L'empatia és la capacitat que tenim les persones de saber què senten els altres, de posar-nos en les circumstàncies d'una altra persona, i depèn tant de la intel·ligència emocional com dels valors ètics que regeixen la vida mateixa. L'empatia permet la comprensió i la identificació amb la situació de l'altre, sense censurar, jutjar o condemnar allò que sent, considerant que actua d'una manera determinada perquè no és una persona perfecta ni acabada, com tothom.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

L'empatia implica obrir bé les orelles i la resta de sentits, de manera que es puguin captar aquells missatges no verbals mitjançant els quals les persones expressen les seves emocions (més del 90 % dels missatges emocionals són de naturalesa no verbal, com la inflexió de la veu).

Les principals tàctiques empàtiques són:

- Fer preguntes obertes que demostrin l'interès de la persona interlocutora per l'altra i animen a conversar.
- Ser positiu, esperant el millor dels altres. Quan deixem que l'altra persona prengui iniciatives i es marqui els seus objectius, fomentem les expectatives positives.
- Evitar l'emissió de judicis utilitzant expressions del tipus «ja t'ho deia jo...», «no n'hi ha per tant...», etc., que provoquen allunyament dels sentiments de l'altra persona.

L'assertivitat és la capacitat de fer valer l'opinió pròpia davant les altres persones sense ferir sensibilitats. La conducta assertiva és una manera d'entendre les relacions humanes, un estil de vida. Ser una persona assertiva significa ser capaç d'expressar-se amb seguretat i tenir autoconfiança. Ser capaç de plantejar i defensar un argument, una crítica o una postura encara que contradigui el que diuen altres persones, el que fa tothom o el que se suposa que és correcte. Ser capaç de dir «sí» quan es vol dir sí, i dir «no» quan es vol dir no.

Ser una persona assertiva implica:

- Establir relacions positives, de respecte i tolerància.
- Reaccionar davant els esforços de l'altra persona.
- Ser capaç de fer crítiques constructives, «aprofitables» i no destructives.
- Temptejar l'altra persona quan està irritada o abatuda.
- Escoltar l'altra persona perquè expressi les seves idees i sentiments.
- Expressar pensaments i emocions de manera directa però respectuosa.
- Viure amb optimisme.
- Ser una persona honesta i congruent amb si mateixa i amb les altres.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Dinàmica 3. Dictat de dibuixos

Un alumne/a agafarà el rol de persona narradora i dibuixarà en un paper una composició semblant a la següent, utilitzant formes geomètriques, sense ensenyar-la a ningú.



Quan hagi fet el seu dibuix, l'haurà de dictar als seus companys i companyes perquè el facin amb la major exactitud i el menor temps possible. Una vegada finalitzada la dinàmica, es poden fer noves rondes amb altres narradors/es.

Per tancar i analitzar com hem posat en pràctica l'escolta activa, analitzarem:

- Què ha passat?
- Ha funcionat?
- Què sí i que no ha funcionat?
- Què hauríem millorat?
- Hem fet preguntes per verificar si allò que fèiem ho estàvem entenent bé?
- Etc.

A mode de conclusió, serà important posar en evidència la importància que tenen en la comunicació tots els agents implicats, i

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

com l'empatia, l'assertivitat i l'escolta activa seran elements clau per assolir els nostres objectius.

3. Estils comunicatius

Malgrat que no en siguem conscients, tenim un estil de comunicació predominant. Si allò que diem, fem i sentim és coherent i els nostres missatges conscients són sincers i positius, la comunicació flueix sense problemes. L'estil de comunicació és bàsic. És imprescindible utilitzar un estil de comunicació assertiu per tal que els missatges siguin efectius.

Els diferents tipus d'estil de comunicació són:

- Estil passiu
- Estil agressiu
- Estil assertiu

Estil passiu

La persona que utilitza un estil de comunicació passiva deixa de banda els seus drets propis i posa per davant els dels altres. Intenta per tots els mitjans que no hi hagi conflictes o evita passar un mal moment. Aquest tipus de comunicació impedeix expressar honestament sentiments, pensaments i opinions, i quan s'expressen es fa sense convicció. El missatge que es comunica és: «Les teves opinions, sentiments o pensaments són més importants que els meus, valen més» i «faré el que tu vulguis».

Utilitza expressions del tipus:

- «És igual»
- «Com tu vulguis»
- «D'acord»
- «T'enfades si...?»
- «Et molestaria molt que...?»
- «Puc...?»

Aquestes expressions van unides a la baixada o la desviació de la mirada, el titubeig, el to de veu fluix, la postura corporal indefensa, l'expressió facial de por o dubte i moviments corporals nerviosos o inapropiats. Les persones que utilitzen la comunicació passiva eviten enfrontaments i possibles desacords a curt termini, però a llarg termini creen dependència dels altres, que han de prendre les decisions. Tenen baixa autoestima, es poden sentir incompreses i experimentar sentiment de culpa, depressió i ràbia cap a si mateixes i/o els altres.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Estil agressiu

La persona que utilitza el tipus de comunicació agressiva imposa les seves opinions i creences de manera ofensiva, manipuladora o inadequada, passant per sobre dels drets dels altres. És el contrari de la comunicació passiva. El missatge que comunica és: «Les meves opinions i els meus sentiments i pensaments compten més que els teus», «és més important el que jo cregui que les teves creences» o «soc superior a tu».

Utilitza expressions del tipus:

- «Per culpa teva...»
- «Val més que...»
- «Ets...»
- «Sembles...» (crítiques en segona persona)
- «Hauries de...»
- «Has de...»

Aquestes expressions verbals van acompanyades de mirada fixa, agressiva i amenaçant, to de veu elevat, parla ràpida, postura corporal tensa i gestos energètics i amenaçadors. Les persones que utilitzen l'estil comunicatiu agressiu volen aconseguir els seus propòsits mitjançant la dominació, la invalidació dels sentiments de l'altra persona, les verbalitzacions negatives envers l'altre i les anotacions sarcàstiques o humiliants. Segons com sigui l'interlocutor, pot aconseguir el que vol a curt termini, i això li pot causar un sentiment de poder i superioritat, però si no ho aconsegueix pot generar sentiments d'ira i ansietat. A llarg termini, les conseqüències de l'estil de comunicació agressiva solen ser negatives, perquè es poden acumular tensions i enfrontaments en les relacions interpersonals i, en conseqüència, produir frustració, rancúnia, soledat, pèrdua de persones importants i sentiment de rebuig.

Estil assertiu

L'assertivitat és la capacitat d'expressar obertament sentiments, opinions, etc., tenint en compte els drets de les altres persones i els drets i les necessitats pròpies. La utilització de la comunicació assertiva implica l'expressió directa de sentiments, pensaments i necessitats, respectant els drets dels altres. És la manera adequada de comunicar-nos. En la comunicació passiva s'evita dir o demanar allò que es vol o que agrada; en la comunicació agressiva es fa de manera tan violenta que la persona es desqualifica a si mateixa. Des de la comunicació assertiva ningú no es pot ofendre, perquè es respecten els drets de les altres persones al temps que s'expressen els sentiments propis de manera clara. El missatge que es comunica

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

és: «Expresso les meves opinions i els meus sentiments i pensaments d'una manera amable, franca, oberta, directa i adequada, i aconseguixo dir el que vull sense atemptar contra el altres».

En la comunicació assertiva s'utilitzen expressions del tipus:

- «Jo em sento... quan tu et comportes...» (fets)
- «Crec, penso, em sento...» (primera persona)
- «Comprenc que tu... però jo...»
- «Què en penses?»

La persona assertiva actua positivament, diu quines coses li agraden dels altres. També diu a les persones quan no li agraden les seves conductes, però sense atacar-les. Aquestes expressions van acompanyades d'un to de veu ferm però no elevat, de contacte ocular amb qui parla, d'una postura corporal recta i de gestos serens com petits moviments amb el cap per indicar que s'està escoltant. Se centra a concentrar-se en l'altre i evitar distraccions, deixar parlar, no precipitar-se expressant inicialment l'acord o el desacord, donar temps perquè la persona expressi els seus sentiments, mostrar que els comprèn, verificar amb paraules pròpies el que acaba d'escoltar per comprovar si ho ha comprès o no, no avançar conclusions i acceptar l'altra persona tal com és. La persona que utilitza l'estil comunicatiu assertiu a curt termini pot rebre crítiques (sobretot si l'altra utilitza un estil de resposta agressiva), i fins i tot pot ser titllada d'egoista, però a llarg termini se sent a gust amb si mateixa, ja que aconseguix actuar d'acord amb els seus principis i valors. Amb la pràctica de l'estil assertiu també s'aconsegueix una reducció notable de l'ansietat.

> Dinàmica: posem a prova els estils comunicatius

A partir de tres casos, analitzarem quines serien les possibles respostes passives, agressives i assertives, concretant les conseqüències de cada estil de comunicació. Segons el grup, podem interpretar les diferents situacions per després buscar exemples reals de les persones participants a través del debat: Has viscut alguna situació semblant? Com et vas sentir? Com vas reaccionar? Com creus ara que hauries d'haver reaccionat?, entre d'altres.

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Situació 1. Un client que fa estona que espera per pagar, conegut pel seu to bastant desagradable, es queixa perquè se li ha entregat malament el canvi. Però tu saps que la dependenta li ha tornat correctament el canvi, i li dius...

Resposta	Conseqüències
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu passiu?</p> <p><i>Exemple: No li diria res, només el miraria...</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: És probable que la persona torni a fer-ho.</i></p>
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu agressiu?</p> <p><i>Exemple: Eh, per què no calles? No tens raó, no ho veus?</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: Pot acabar en un conflicte més agressiu encara.</i></p>
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu assertiu?</p> <p><i>Exemple: Perdona, però joestic aquí i ho he vist tot, la caixaera t'ha tornat exactament el canvi, estàs equivocat.</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: Pot passar que la persona, no sentint-se atacada, respongui assumint l'error o bé que no vulgui assumir-lo, però si més no sabrà que no tenia raó.</i></p>

Situació 2. Un company de classe et demana constantment que l'ajudis a fer la seva feina. Tu decideixes acabar amb aquesta situació i li contestes...

Resposta	Conseqüències
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu passiu?</p> <p><i>Exemple: No li diria res i seguiria fent-li la feina.</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: Seguiria fent-li la feina.</i></p>
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu agressiu?</p> <p><i>Exemple: És la teva feina, fes-te-la tu!</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: Podria acabar la relació d'amistat.</i></p>
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu assertiu?</p> <p><i>Exemple: Et puc ajudar, però si t'ajudo sempre no tinc temps de fer la meva feina; aquesta és l'última vegada que t'ajudo.</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: No t'ho torna a demanar.</i></p>

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Situació 3. Una persona del teu equip arriba tard gairebé sempre. Tu vols acabar amb aquesta situació i li dius...

Resposta	Conseqüències
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu passiu?</p> <p><i>Exemple: No li diria res.</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: Seguirà arribant tard.</i></p>
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu agressiu?</p> <p><i>Exemple: Estem fartes de què sempre arribis tard!</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: Podria esdevenir en conflicte i provocar males relacions en l'equip.</i></p>
<p>Què li diries/faries des d'un estil comunicatiu assertiu?</p> <p><i>Exemple: Joan, sempre o quasi sempre estàs arribant tard, això afecta la feina de les altres persones i no és just per a les que arribem puntuals. T'agraïrem que no es repeteixi.</i></p>	<p>Quines conseqüències tindria?</p> <p><i>Exemple: La persona intenta millorar la seva puntualitat.</i></p>

4. La comunicació no verbal

La comunicació no verbal està constituïda per sistemes de signes molt antics. És inevitable en presència d'altres persones i funciona, fonamentalment, de manera global. Fa referència a aquells aspectes de la comunicació en què no intervé la paraula (el factor verbal), és a dir: elements corporals (mirada, expressió facial, postura corporal i distància) i referits a la veu (to, timbre, volum, etc.).

Una persona pot decidir no parlar o bé ser incapaç de comunicar-se verbalment, però tot i així continua emetent missatges sobre si mateixa als altres mitjançant la seva cara i el seu cos.

Albert Mehrabian Psicòleg i actualment professor universitari, va portar a terme tot un seguit d'experiments sobre actituds i sentiments. Va trobar que en determinades situacions, on la comunicació verbal és altament ambigua, només el 7 % de la informació s'atribueix a les paraules, mentre que el 38 % s'atribueix a la veu (entonació, projecció, ressonància, to, etc.) i el 55 % al llenguatge corporal (gestos, postures, moviment dels ulls, respiració, etc.).

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

Els elements de la comunicació no verbal són uns dels més determinants en les interaccions i, al temps, els més difícils de controlar. Els missatges no verbals sovint són emesos i rebuts de manera no conscient. Segons Albert Mehrabian:

- L'impacte d'un missatge prové en un 55 % dels moviments que l'emissor fa amb el cos, principalment de l'expressió facial.
- El factor vocal (volum, to, timbre de la veu, etc.) es considera que aporta un 38 % a l'impacte del missatge.
- El factor verbal, és a dir, les paraules, representa un 7 % de l'impacte del missatge.

La comunicació no verbal pot actuar de diferents maneres en el missatge que s'emet; bàsicament, pot repetir, contradir, substituir, complimentar, accentuar o regular el comportament verbal. D'aquesta manera, les funcions de la comunicació no verbal són les següents:

1. Repetir el que s'està dient: emfatitzar el discurs oral.
2. Contradir el missatge verbal: donar un missatge oposat a allò que s'està dient.
3. Substituir les paraules: per transmetre un missatge.
4. Completar el missatge verbal: aquesta funció té lloc quan la comunicació verbal és difícil.
5. Accentuar el missatge verbal: els gestos serveixen per emfatitzar allò que s'està dient.
6. Regular la interacció i la comunicació entre les persones interlocutores.

Aquest tipus de comunicació ofereix molta informació de la interacció comunicativa. Solem recordar més com ens han dit les paraules que no pas el contingut real del missatge. Per aquesta raó, i malgrat la dificultat de control, és important ser conscients de quins elements no verbals posem en joc en les nostres interaccions, sobretot dins l'àmbit professional.

El coneixement del llenguatge no verbal pot ajudar a millorar la pràctica professional. Els principals components de la comunicació no verbal són:

- L'expressió facial
- La mirada
- El somriure
- Els gestos
- La postura i l'orientació corporal
- La distància/proximitat

Posem a prova les competències: comunicació eficaç

- El contacte físic
- Elements paralingüístics (to de veu, timbre, etc.)



Treballarem dinàmiques específiques d'anàlisi de la comunicació no verbal en l'entrevista de selecció. Per a més informació vegeu l'activitat «[L'entrevista i els processos de selecció](#)».

Agents implicats

Treball en
tutoria grupal

Material necessari

Depèn de la dinàmica.

Els meus èxits i els meus errors



Recursos

60 min.

Descripció

Aquesta activitat és clau per treballar l'autoconfiança i l'autoconeixement, independentment de si es té molta o poca trajectòria professional. La dinàmica tracta de treballar la pròpia trajectòria professional, educativa i/o vital a través de l'anàlisi dels èxits i els errors. Començarem posant en comú què entenem per èxit i què entenem per error, per posteriorment analitzar tres casos d'èxit professional i tres errors, per desgranar diferents elements que ens permetran veure quines competències, actituds, tasques, relacions, etc., hem dut a terme.

Objectius

- Concebre l'error com a font d'aprenentatge.
- Treballar l'autoconfiança i l'autoconeixement.
- Analitzar la pròpia trajectòria professional, educativa i vital de manera crítica i constructiva.
- Identificar èxits vinculats amb les competències clau.
- Identificar els errors des d'una perspectiva autocrítica constructiva.

Competències que es treballen

- L'autoconeixement.
- La confiança i la seguretat personal.
- La gestió emocional.
- L'optimisme i l'autoconfiança.

Els meus èxits i els meus errors

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat és capaç d'identificar els seus errors des d'una perspectiva autocrítica constructiva				
L'alumnat identifica els factors clau dels seus èxits vinculats amb les seves competències clau				
L'alumnat reforça la seva seguretat i confiança				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Preparació de la dinàmica

En primer lloc, posarem en comú què entenem per èxit i per error. Per fer-ho, podem utilitzar el núvol de paraules, anar-les anotant a la pissarra, fer una reflexió conjunta i obrir el debat.

Implementació

Pas 1. Analitzo els meus errors

Per començar, penjarem a la pissarra tres títols:



Demanarem a cada alumne/a que pensi tres errors que hagi comès a la vida i escrigui en una nota adhesiva de quina situació es tractava; en una altra nota, quines conseqüències va tenir; i en una tercera, quins aprenentatges va suposar aquest error. A continuació, cadascú haurà d'escollir un dels errors i el penjarem a la pissarra sota el títol

Els meus èxits i els meus errors

corresponent. Un cop penjats, els compartirem (qui vulgui) amb el grup i en farem la reflexió grupal.

En molts casos, la principal dificultat serà identificar els aprenentatges, per la qual cosa haurem d'acompanyar l'alumnat a detectar els aprenentatges que se'n van despendre. També, reflexionant a nivell grupal, és probable que sorgeixin més aprenentatges dels plantejats inicialment.

Pas 2. Analitzo els meus èxits

Quan haguem reflexionat sobre els errors, plantejarem fer un procés similar però amb tres èxits que hàgim assolit, tenint en compte allò que cada persona valori com a èxit, que poden ser accions concretes fruit de l'experiència professional, de l'experiència del dia a dia, de l'àmbit educatiu, etc. Deixarem uns minuts perquè cadascú pensi en els seus èxits.

Tanmateix, per fer l'anàlisi dels èxits tindrem en compte moltes més variables, que també anotarem a la pissarra en format graella seguint l'esquema següent:

ÈXITS Quin és l'èxit aconseguit?	DURADA Quant vas trigar a aconseguir-lo?	ACCIONS Què vas fer per aconseguir-lo?	AVANTATGES Amb quins avantatges personals i de context comptaves?
DIFICULTATS Quines dificultats vas trobar?	DIFICULTATS Quines dificultats vas trobar?	HABILITATS Quines habilitats vas posar en pràctica?	NOVES HABILITATS Quines habilitats vas adquirir amb el procés?

Després, farem el mateix que amb els errors: demanarem a cada persona que escrigui en una nota adhesiva cada procés d'anàlisi i després presentarem l'èxit al grup.

Haurem de tenir en compte que aquesta reflexió requereix d'un espai de confiança i seguretat on poder expressar emocions i opinions amb llibertat, sense por a judicis, sobretot en grups amb un nivell baix de maduresa emocional. No obstant això, funciona molt bé amb perfils d'alumnes joves que consideren que no han tingut cap èxit; acompanyar-los i fer-los reflexionar sobre qualsevol moment de la seva vida en què van assolir un objectiu que llavors era tot un repte i aconseguir-lo i que, per tant, va ser un èxit, suposa un important reforç de la seva autoestima i autoconfiança.

Els meus èxits i els meus errors

Igualment, amb perfils més adults —que de manera inconscient no es permeten espais per a la feina més emocional—, treballar l'autoconfiança, la seguretat i la confiança des d'un exercici que inicialment pot semblar més racional, els ajuda molt a obrir-se al grup i expressar emocions, sentiments i vivències que els ajuden a canalitzar frustracions, a treballar-les i a donar valor a la pròpia trajectòria des del reforç positiu.

Tancament i valoració

Finalment, tancarem la sessió amb una dinàmica socioafectiva d'agraïment: farem una rotllana i donarem les gràcies, pel motiu que vulguem, a la persona que tenim al costat, fins a tancar el cercle.

Agents implicats



Material necessari

- Notes adhesives de colors i retoladors.
- Aula amb cadires i taules per poder escriure.
- Pissarra.

Visites a empreses



Recursos

Activitat portafolis

60 min.

Descripció

Aquesta activitat és un recurs per fomentar el coneixement del mercat laboral proposant la visita a empreses del sector o organitzant visites de professionals a les aules. Requerirà fer una anàlisi prèvia i posterior a la visita, per tal que l'alumnat recopili una sèrie d'informacions que després incorporarà al seu projecte professional.

L'activitat es pot vincular amb el projecte «El mapa del sector professional», on l'alumnat ha d'organitzar aquestes visites a partir de comissions de treball. Per a més informació vegeu l'activitat [«El mapa del nostre sector»](#).

Objectius

- Oferir a l'alumnat eines i recursos per al coneixement del sector professional.
- Oferir a l'alumnat una experiència vivencial del sector professional.
- Fomentar el coneixement real del sector professional a través de l'observació i la participació directa.
- Fomentar el vincle entre les empreses i els estudis de formació professional.

Competències que es treballen

- Competències organitzatives i de planificació
- Gestió de persones i recursos
- Iniciativa i proactivitat

Visites a empreses

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat adquireix eines i recursos per al coneixement del sector professional				
L'alumnat viu a través de l'observació i la participació directa la realitat del sector professional				
L'alumnat percep i comprèn el vincle entre les empreses i els estudis de formació professional				

Durada

Visita de 45-60 minuts, segons el cas.

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

A continuació, es detalla la proposta per dissenyar, organitzar i realitzar visites a empreses des de la perspectiva d'acompanyar l'alumnat en l'organització d'aquesta activitat.

Pas 1. Triar el format de visita

En primer lloc, cal decidir si el que volem fer és una visita a una empresa o aconseguir que ens visiti un/una professional a les aules i els tallers.

Les visites de professionals es poden treballar en format microtaller als mòduls pràctics, convidant una persona a fer alguna tasca concreta que després doni peu a parlar amb ella sobre la professió, per exemple.

Pas 2. Triar el tipus d'empresa que volem visitar

Tant si volem visitar una empresa com comptar amb la visita d'algun/a professional del sector, necessitem tenir en compte tot tipus d'empreses, des de professionals autònoms o *freelance* a grans multinacionals, micro, petites i mitjanes empreses.

A Catalunya, les PIME suposen prop de 532.000 empreses que generen més de 128.000 milions d'euros, la qual cosa representa el 62,7 % del sector privat i el 68,6 % de l'ocupació. Dins d'aquestes micro, petites i mitjanes empreses també cal tenir en consideració



Visita d'empreses per la formació dual a l'institut Joan Ramon Benaprès.

Visites a empreses

altres models socioeconòmics com les cooperatives, que representen el 8 % del PIB de Catalunya i, a més a més, contribueixen a la transformació social del territori posant al centre les persones i no el capital.

També hem de tenir en compte els serveis que ofereixen i/o els productes i conèixer l'empresa en profunditat. Per fer aquesta anàlisi podem utilitzar la «Fitxa d'empresa» que s'adjunta al final del recurs, que a més pot servir com a material per actualitzar l'activitat del projecte «El mapa del sector».



Acostant l'empresa a la Formació Professional Hoteleria i Turisme.
Font: Escola d'Hoteleria i Turisme del Vallès.

Pas 3. Concretar el dia de la visita

Una vegada triada l'empresa, i havent-ho consensuat amb tutoria, hi haurem de contactar per escrit per fer la petició de visita i concretar una cita.

Pas 4. Comunicar la visita

Un cop concertada la visita, haurem de comunicar a l'alumnat el dia de la cita, demanar autoritzacions si escau i acordar amb el centre la logística necessària: desplaçaments, transports, dietes, etc.

Visites a empreses

Pas 5. Què fer durant la visita i al tornar al centre

També serà important que ens preguntem: per què fem aquesta visita? I, per tant, traslladar aquesta reflexió als nostres companys i companyes. Per fer-ho, podem plantejar, al tornar de la sortida, fer una ronda de valoració en assemblea per posar en comú:

- Què ens ha sorprès més de la visita?
- Què ens ha agradat i que no ens ha agradat?
- Què ens ha semblat innovador?
- Hi voldríem treballar? Per què sí o per què no?
- Què creiem que caldria fer per treballar-hi?
- Tenen borsa de feina?

Pas 6. Qüestionari de valoració de la visita

Un últim pas important per poder millorar contínuament serà conèixer la satisfacció de les persones participants a la visita, tant per part de l'alumnat assistent com del centre que ha ajudat en l'organització i de l'empresa visitada. Per aquest motiu, és interessant poder fer diferents qüestionaris de satisfacció i enviar-los per conèixer les opinions i analitzar les respostes.

Per fer aquests qüestionaris podeu utilitzar molts recursos de creació de qüestionaris en línia, que us ajudaran de manera automàtica a interpretar els resultats. Per exemple:

- Google Forms
- Forms d'Office
- Surveymonkey



Com a model a adaptar a les vostres necessitats, podeu consultar l'activitat «[Qüestionari de satisfacció](#)».

Visites a empreses

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Serà important planificar amb tots els agents implicats la realització d'activitats que comporten accions fora del centre o convidar persones externes, per la qual cosa es recomana dur-ho a terme de manera molt coordinada amb el cos docent i amb el consens de la direcció.

Material necessari

Material «[Fitxa d'empresa](#)».

Fitxa d'empresa

Nom de l'empresa:

Tipus d'empresa:

Dimensions de l'empresa:

Història/context del sector:

Serveis/productes que s'ofereixen:

Perfils i ocupacions principals:

Organització de la feina (torns o hores), organització interna, competències més demandades, etc.

Dades de contacte:

Ubicació:

Trobades entre estudiants



Recursos

45 min.

Descripció

Aquesta activitat es planteja com un recurs que fomenta l'aprenentatge entre iguals i l'aprenentatge significatiu a través de l'intercanvi d'experiències entre el grup d'iguals. Es proposa dur a terme una taula rodona d'intercanvi on l'alumnat ha de dissenyar i dinamitzar un debat en format taula d'experiències sobre diferents aspectes vinculats al futur professional, tant a nivell laboral com formatiu, comptant amb la participació d'estudiants d'anys anteriors amb diferents perfils professionals i experiències.

Objectius

- Fomentar l'aprenentatge entre iguals i l'aprenentatge significatiu.
- Acompanyar l'alumnat a dissenyar, organitzar i dinamitzar una taula rodona.

Competències que es treballen

- Habilitats i competències comunicatives: escolta activa, assertivitat i empatia.
- Planificació i competències organitzatives.
- Treball en equip i cooperació.
- Iniciativa i proactivitat.

Trobades entre estudiants

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat ha pogut resoldre dubtes sobre el seu futur professional				
L'alumnat coneix exemples reals de trajectòries professionals a partir de testimonis				
L'alumnat millora el seu coneixement del mercat laboral i del sector professional				
L'alumnat aprèn a organitzar actes des del disseny fins a la implementació				
L'alumnat millora les seves competències comunicatives				
Es desenvolupa la iniciativa i la proactivitat				
Es desenvolupen competències organitzatives i de planificació				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

A Catalunya, cada setmana s'organitzen centenars de xerrades, taules rodones, conferències i debats. Les xerrades i conferències són una manera excel·lent d'obrir debats, de conèixer noves perspectives i d'estar al dia de reflexions o novetats.

Una xerrada és un tipus de conferència feta per un ponent. Pot durar uns 45 minuts aproximadament, una hora i mitja en total si hi afegim el debat posterior amb el públic. Si hi ha més d'un ponent parlarem de taula rodona, debat o conversa.



Taula rodona sobre la carrera científica. Font: [El·lipse](#)

En una taula rodona s'hi veuen més cares, més punts de vista i pot ser més àgil, però la seva organització és més complexa perquè cal garantir un bon nivell de conversa entre més persones. S'ha de vigilar, però, no fer taules rodones amb massa participants, perquè es poden fer feixugues. En principi, amb tres ponents ja n'hi ha prou per tenir visions diferents i permetre que tothom pugui parlar amb certa tranquil·litat.

Trobades entre estudiants

Algunes pautes i estratègies per organitzar una taula rodona

1. Disseny de continguts i de la proposta

Un primer pas serà concretar el tema de la taula rodona i quins temes específics voldrem tractar. En segon lloc, haurem de tenir molt clar qui serà el públic de l'acte que volem impulsar i, per tant, quines podrien ser les persones ponents i com convidar-les.

Per tant, en aquest moment ens haurem de preguntar:

Títol de la taula rodona

Pensar un títol comunicatiu amb «ganxo»

Temàtica

Concretar la temàtica i els subtemes que voldrem tractar. Per exemple, si parlarem sobre la trajectòria professional d'exalumnes, caldrà concretar quins temes abordarem:

- On van estudiar i per què?
- Quant de temps han dedicat a estudiar?
- Què destacarien de la seva trajectòria professional i educativa?
- Què és allò que repetirien i el que no?
- Etc.

Breu descripció

Fer una breu descripció de la taula rodona explicant què farem, on ho farem, quan, quins temes tractarem i quines persones hi volem convidar com a ponents.

2. Logística: tenir-ho tot ben preparat

Un dels maldecaps de preparar una conferència és haver de decidir el dia i l'hora. De vegades no es pot triar massa, perquè es fa el dia que va bé a la persona ponent; hem de mirar que no coincideixi amb cap acte semblant o amb alguna activitat social extraordinària que pugui restar l'assistència d'una part del públic potencial. Si volem fer l'activitat oberta a persones externes al centre, haurem de programar les xerrades o conferències en dies laborables, en la franja que hi ha entre l'hora de sortir de la feina i abans d'anar a sopar, per començar entre les 18.00 i les 19.30 hores.

Trobades entre estudiants

El lloc pot ser una sala tipus aula o bé una sala d'actes de les que tenen tarima en previsió de més assistència. L'important és que tothom tingui bona visibilitat i que hi hagi bona sonoritat.

En els darrers anys, hi ha tendència a «treure la taula» que habitualment es posava davant dels ponents i col·locar-los, amb cadires o tamborets, en semicercle per fer una conversa més propera als assistents, trencant la barrera que simbolitza la taula. També s'ha tendit a buscar fórmules de conversa més interactiva entre moderador/a i ponents, per no segmentar tant les diverses intervencions.

És bo adaptar l'espai i les cadires al nombre de persones que, en principi, serem, però sobretot a les que hi serem finalment. Així, si som una quinzena, pot ser millor improvisar una rotllana en comptes de mantenir la clàssica estructura de la persona ponent col·locada de cara a les assistents.

També és important tenir preparat el micròfon de taula i de públic, en cas que preveiem que vindran més de 30 o 40 persones. Finalment, haurem preguntat prèviament a les persones ponents si necessiten fer una presentació gràfica per projectar un PPT o navegar per internet i, si és que sí, preparar-ho i comprovar abans que tot funcioni. Si fem servir el projector, el podem utilitzar per projectar una diapositiva del cartell de la xerrada durant tot l'acte.



Taula rodona a Vilafant sobre l'ús de les pantalles i les xarxes socials. Un debat que ha comptat amb la participació de la caporal de mossos a Figueres, personal sanitari del CAP de Vilafant, la tècnica de joventut i estudiants de l'Institut Vilafant. Font: X Ajuntament de Vilafant.

Per tant, en aquest moment ens haurem de preguntar:

Ubicació (lloc)

Saber a on ho farem ens permetrà pensar la distribució de l'espai i calcular quantes persones podran assistir-hi. També serà interessant dibuixar un petit croquis de com ens imaginem la distribució de taules, cadires, assistents i ponents (per exemple, en format teatre amb escenari o en format rotllana).

Material necessari

Cadires i taules, si fossin necessàries, i material tecnològic com ara ordinador, projector, altaveus, etc.

Trobades entre estudiants

3. A qui convidar? Buscar ponents que sàpiguen comunicar

Una tendència que ha anat a més els darrers anys és garantir la paritat a les taules rodones i fer l'esforç de tenir una proposta de ponents equilibrada entre homes i dones. Això permet visibilitzar tant homes com dones de tots els sectors i trencar rols i estereotips de gènere.

A l'hora de buscar ponent o ponents, el més recomanable és cercar algú que pugui aportar visions originals o amb més perspectiva de les que tenim habitualment, però sobretot algú que sàpiga comunicar i que tingui facilitat per expressar-se i connectar amb el públic assistent.

Podem ajudar els ponents a preparar la xerrada facilitant-los unes preguntes clau a mode de guió sobre el tema que tractarà el debat, que haurem preparat prèviament en la fase de disseny de la taula rodona.

Per tant, en aquest moment ens haurem de preguntar:

Ponents

- Nom i cognoms i breu descripció vinculada amb la temàtica que volem treballar a la taula rodona.
- Nom i cognoms i breu descripció vinculada amb la temàtica que volem treballar a la taula rodona.
- Nom i cognoms i breu descripció vinculada amb la temàtica que volem treballar a la taula rodona.

Preguntes-guió per a les persones ponents

Preguntes clau a mode de guió sobre el tema que tractarà el debat i que haurem preparat prèviament en la fase de disseny de la taula rodona.

4. La presentació i la moderació de la taula

La persona que moderi la taula rodona ha de tenir un perfil actiu durant l'acte i no limitar-se a donar la paraula, sinó extreure conclusions de les aportacions o facilitar preguntes si no n'han sorgit del públic. En qualsevol cas, una de les tasques importants quan moderem un debat és parlar abans amb les persones ponents, per veure com s'enfocarà l'acte i, sobretot, que quedi clar l'encàrrec i el tema del que s'ha de parlar.

Trobades entre estudiants

La presentació ha de vetllar per no ser ni massa curta ni massa llarga i, sobretot, no restar protagonisme a les persones ponents:

- En primer lloc, s'ha de presentar l'acte explicant què farem i qui ho organitza, incloent-hi la presentació de qui en fa la presentació.
- En segon lloc, haurem de fer la presentació de les persones ponents de la taula, explicant qui són i donant quatre dades d'interès relacionades amb el tema per contextualitzar-les.
- I, en tercer lloc, explicarem la dinàmica i el funcionament de la taula, posant especial èmfasi en quan durem a terme el torn obert de preguntes del públic.

Al finalitzar la taula, és una bona pràctica que la persona moderadora acabi amb els agraïments i clogui formalment l'acte.

Per tant, en aquest moment ens haurem de preguntar:

Presentació

- Qui farà la presentació de l'acte?
- Què direm a la presentació? Com la farem?

Moderació

- Qui moderarà l'acte? Qui s'ocupa de conduir el contingut de la taula?
- Guió de l'estructura del debat i portar preparades algunes preguntes.

Tancament de l'acte

- Qui farà el tancament?
- Què direm en el tancament?
- Qui s'ocuparà de sintetitzar i resumir el contingut de la taula?

5. Dinamitzar la conversa

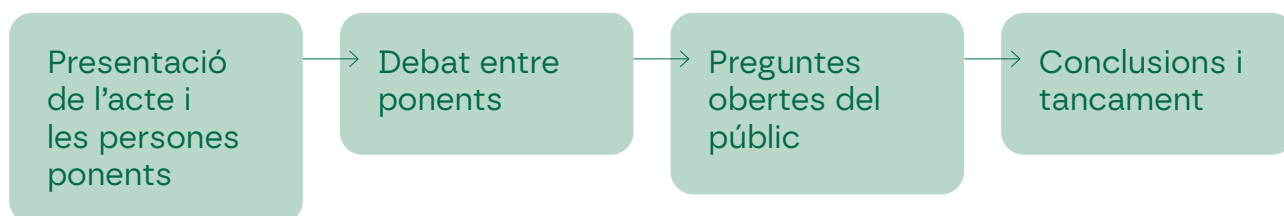
Per dinamitzar la conversa, haurem d'establir un ordre d'intervencions i un temps concret per a cada intervenció. És recomanable no fer intervencions de més de deu minuts, i fer que la persona moderadora s'encarregui de controlar els temps. Quan s'acaba una ponència, és interessant preguntar a la resta de ponents si volen afegir alguna qüestió i iniciar així una conversa sobre la temàtica tractada.

Trobades entre estudiants

Podem organitzar l'estructura de la conversa de moltes maneres, per exemple:

1. Llancem una mateixa pregunta a les persones ponents i totes contesten per ordre les seves experiències i opinions, i així successivament fins a arribar a l'última pregunta, quan s'obre el torn de paraula del públic.
2. Llancem una pregunta diferent a cada ponent i així cadascú ens donarà diferents visions de la situació.
3. Qualsevol altra estratègia que penseu pugui funcionar.

L'única «regla» que hem de tenir present és que a l'hora d'organitzar la taula haurem de seguir l'estructura següent:



Per tant, en aquest moment ens haurem de preguntar:

Com organitzarem el debat?

- Qui farà la presentació de l'acte?
- Què direm a la presentació? Com la farem?

Quines preguntes farem a les persones ponents?

- Qui moderarà l'acte?
- Guió de l'estructura del debat i portar preparades algunes preguntes.

A vegades pot passar que en el torn obert de preguntes algú acapari el micròfon i faci una intervenció molt llarga. En aquest moment serà important limitar la durada de les intervencions a un minut o a una idea/pregunta, o bé deixar que el públic vagi fent preguntes i agrupar-les per blocs perquè les persones ponents puguin anar responent-les (això requereix que la persona que moderi sigui capaç de fer aquesta síntesi de manera ràpida i eficaç).

Trobades entre estudiants

En aquest moment de torn obert, també pot passar al contrari, que no hi hagi preguntes; per això, sempre va bé tenir-ne alguna preparada per «trencar el gel» i així animar la gent a participar.

Acabada la xerrada, és un bon costum no fer marxar precipitadament la gent de la sala, ja que aquests tipus d'esdeveniments també són un acte social de trobada entre persones per compartir.

Per tant, en aquest moment ens haurem de preguntar:

Presentació

- Qui farà la presentació de l'acte?
- Què direm a la presentació? Com la farem?

Moderació

- Qui moderarà l'acte?
- Guió de l'estructura del debat i portar preparades algunes preguntes.

Tancament de l'acte

- Qui farà el tancament?
- Què direm en el tancament?



Taula rodona sobre formació i videojocs en el marc de l'exposició «Nova pantalla. El videojoc a Catalunya», del Palau Robert. Font: CIM-UPC.

6. Comunicació: abans, durant i després!

Una bona comunicació és condició *sine qua non* perquè vingui gent a la taula rodona, però també cal que el tema sigui d'interès per al públic potencial.

Així, serà important que fem materials comunicatius per donar a conèixer l'acte i convidar la gent a participar-hi si el fem obert al públic. També serà important fer fotos i redactar una notícia breu per al blog del centre i difondre la feina realitzada.

Trobades entre estudiants

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Material necessari

- Aula polivalent amb pissarra o pantalla per projectar.
- Cadires per al públic i les persones ponents.
- Ordinador i projector, si escau.

La identitat digital



Recursos

45 min.

Descripció

Aquesta activitat és un recurs per fer incidència en la importància de la pròpia marca digital, les implicacions que té i pot tenir per al futur tant a nivell personal com professional, i analitzar l'ús que estem fent de les noves tecnologies, xarxes socials, etc. És una activitat de debat que busca el posicionament i fomentar l'autocrítica constructiva i el pensament crític.

Objectius

- Conèixer què és i quines implicacions professionals té la identitat digital.
- Analitzar la nostra identitat digital a les xarxes.
- Veure estratègies i conèixer eines i recursos per crear i/o millorar la identitat digital.

Competències que es treballen

- Autoconeixement.
- Competències tecnològiques.
- Habilitats comunicatives.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Assolit
L'alumnat coneix què és i quines implicacions professionals té la identitat digital				
L'alumnat analitza la pròpia identitat digital a les xarxes i pren consciència de les implicacions professionals				
L'alumnat coneix i sap com utilitzar diferents eines i recursos per crear i/o millorar la pròpia identitat digital				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Amb l'arribada i l'establiment de les xarxes socials i internet, bona part de les persones té el que s'anomena una «identitat digital». La identitat digital és la informació que hi ha sobre nosaltres a internet, que pot ser fàcilment consultada pels altres mitjançant els cercadors o una xarxa social. Per tant, a partir d'aquesta informació donem una imatge de qui som.

És important treballar amb l'alumnat la pròpia identitat digital i les conseqüències que pot tenir en el futur professional i també a nivell personal. En aquest recurs ens centrarem en la identitat digital vinculada al món professional.

Per començar, hem de ser conscients que tenim una identitat digital i que hi podem influir controlant allò que llancem a la xarxa, ja que pot arribar a afectar, negativament o positivament, el nostre futur.

ACTIVITAT 1. Per començar a escalfar motors

Podem plantejar a l'alumnat que facin el que s'anomena *egosurfing*, és a dir, que escriguin el seu nom als cercadors (millor des d'una finestra d'incògnit o sense haver-se identificat a cap portal o xarxa social) i que observin:

- Quina informació sobre vosaltres apareix en les primeres pàgines?
- Apareixen imatges?
- A quines xarxes o publicacions apareixeu?
- Us representa el que apareix sobre vosaltres a la xarxa?

D'aquesta manera, comencem a veure quina imatge projectem i estem transmetent a les xarxes.

ACTIVITAT 2. Trencant mites

A continuació, es plantegen algunes afirmacions per debatre entre l'alumnat a partir de la pregunta «i tu que opines?» de la següent afirmació:

«Em sembla molt malament que em valorin pel que escric o comparteixo a les xarxes socials. És la meua vida privada».

La identitat digital

«És llibertat d'expressió i puc compartir, dir i opinar el que jo vulgui».

«És el meu espai personal, no vol dir que no sigui una persona compromesa a la feina o que no m'importi».

«Ningú no té dret a buscar informació a les xarxes socials sobre mi».

És un greu error considerar que la informació que compartim a internet o a les xarxes és privada, ja que en llançar-la es fa pública, tret que no permetem que es vegi i que, per tant, gestionem molt bé tots els aspectes relacionats amb la nostra privadesa. Les xarxes socials permeten afegir un nivell de privadesa a allò que compartim, fent que aquesta informació només pugui ser vista per qui a nosaltres ens interessa.

La identitat digital

ACTIVITAT 3. Alguns fets per a la reflexió

Seguidament, podem repartir a l'alumnat els articles següents per llegir-los i comentar-los en grup.

Cuidado con tuitear sobre tu trabajo y jefes: despido procedente aunque no nombres a la empresa

Un trabajador fue despedido de su empresa por cinco tuits: la mayoría son en clave humorística, pero los magistrados coinciden en que ofende a sus compañeros y perjudican a la compañía

El empleado nunca puso el nombre de la empresa en cuestión, ni de ningún compañero o jefe, pero dado que su perfil es público (con su nombre y apellido) los jueces consideran que es "fácil" indentificarlos

Cinco tuits entre finales de 2016 y 2017 constituyen para los jueces una "conducta continuada" con un "designio común": publicar comentarios sobre su empresa y sus compañeros de trabajo

Laura Olías. eldiario.es. 6 de setembre de 2019

¿Se puede despedir a un empleado por un comentario en Twitter?

Los jueces han dictados sentencias a favor y en contra dependiendo de las circunstancias del caso

Manme Guerra. El País. Madrid, 2023

La identitat digital

EL CLUB RESCINDE SU CONTRATO POR SUS TUITS

Sergi Guardiola,
despedido del Barcelona
por decir "puta Cataluña"
en Twitter

Destapado por la cuenta de Twitter FCB_datos, la opinión de Sergi Guardiola salió a la luz: tuits en los que arremetía contra el barcelonismo y contra Cataluña. Horas después de firmar, fue despedido

El Confidencial, 2015

La mujer despedida por
insultar a Arrimadas: «Se me
cae la cara de vergüenza,
nunca encontraré otro trabajo»

Rosa María Mirás, que pidió en las redes sociales que violaran a Inés Arrimadas, se muestra arrepentida

Susana Zamora. *Ideal*, 2017

ACTIVITAT 4. Tancament i conclusions: què podem fer amb la nostra identitat digital?

Aleshores, què podem fer amb la nostra identitat digital?

Podem tenir dos enfocaments sobre què fer amb la nostra identitat digital:

- Si decidim que volem compartir lliurement contingut a la xarxa social sense importar-nos que pugui influir en el nostre futur professional o creient que no hi ha d'influir, podem continuar fent-ho sense parar-hi atenció. Tot i que ja sabem què pot passar...
- Si creiem que els nostres pensaments han de ser compartits només amb qui desitgem, o no volem que influeixin en el nostre

La identitat digital

futur professional, tenim clar que hem de diferenciar entre allò professional i allò personal i segurament decidirem controlar la nostra identitat digital.

Què podem fer per tenir un control de la nostra identitat digital?

- No tenir xarxes o bé participar en poques xarxes socials.
- A les xarxes personals, utilitzar noms que no ens identifiquin o bé fer-les d'ús privat.
- Tenir clar què volem compartir en públic i què en privat.
- Tenir una doble identitat digital: una de professional i una altra de personal.
- Potenciar un perfil professional a totes les xarxes del nostre interès generant una marca personal atractiva i fàcil de reconèixer.
- Si mantenim els dos usos, al perfil personal podem compartir sense problema contingut lúdic o personal sempre que no sigui conflictiu o extrem.

ACTIVITAT 5. Construir la nostra identitat digital

Com construir la nostra identitat professional digital?

Internet i les plataformes digitals avancen a una velocitat vertiginosa i són un important aparador per donar a conèixer qui som i què fem. El món passa una mitjana de 6 hores i 54 minuts al dia a Internet, però, en només un minut, quanta activitat digital es genera? Seixanta segons passen ràpidament, però en aquest lapse de temps succeeixen infinitat de coses en línia a tot arreu.

El 2023, es calcula que en un sol minut es van compartir al voltant de 695.000 stories a Instagram, els usuaris de WhatsApp i Facebook Messenger van enviar 69 milions de missatges i van pujar 500 hores de contingut a YouTube. Tot i que vertiginoses, aquestes xifres són només una petita mostra del ritme frenètic amb què es generen i intercanvien dades i activitats a la xarxa. I tot indica que l'activitat continuarà augmentant.

La web ajuda a comunicar la teva marca personal i a generar notorietat; és important tenir un perfil complet a LinkedIn, la xarxa professional més utilitzada, per crear i compartir continguts.

També a X (abans, Twitter), una plataforma de transmissió de coneixements i aportació de valor; o bé tenir un blog, que contribueix, entre d'altres, a un millor posicionament; o bé a YouTube, que potencia la imatge personal, etc. Però no cal tenir presència a totes les xarxes socials, cadascuna aporta beneficis diferents.

La identitat digital

Segons l'objectiu d'identitat digital, se'n pot triar una, una altra o més d'una. Analitzem-ne algunes.⁵

LinkedIn

Xarxa social de referència que connecta professionals de tots els àmbits, permet compartir continguts i té un cercador d'ofertes de treball:

Millora el posicionament de les cerques de Google

Contribueix a crear marca personal

Permet connectar amb altres professionals

Permet cercar oportunitats laborals

Permet crear grups professionals

X (abans Twitter)

És una mena de microblog on es publiquen «piulades» o tweets (missatges) més curts i directes:

És una xarxa social molt viral

Permet el contacte ràpid i directe amb les persones seguidores

Permet connectar amb altres professionals

Permet informar-se de temes i notícies de l'àmbit d'interès

Blog

És una pàgina web per publicar amb regularitat textos especialitzats d'una temàtica concreta:

Permet la interacció de la persona creadora amb les usuàries

Afavoreix el posicionament als cercadors

Afavoreix la creació de la marca personal

YouTube

És una xarxa amb continguts visuals especialitzats en alguna temàtica:

Ajuda a crear la marca personal

Els continguts visuals es recorden millor i són susceptibles de ser més virals

Afavoreix el posicionament a Google (YouTube pertany a Google)

La millor estratègia per crear i conservar la nostra identitat digital és ser constant, coherent, tenir paciència i pensar a llarg termini. No cal participar en totes les xarxes professionals, sinó pensar quines ens interessin i en quines podem tenir més ressò, i valorar molt el perfil professional. Per exemple:

- Si tenim un perfil professional relacionat amb el món audiovisual, tenir un blog o una pàgina web amb continguts de vídeo de YouTube o Vimeo on anem actualitzant projectes que hem fet, pot ser molt bo per donar a conèixer què sabem fer i com ho fem, i anar creant marca personal.

⁵ Adaptació a partir de «Crea la teva identitat digital». Ajuntament de Sabadell. Vapor Loch. https://xarxaomnia.gencat.cat/sites/xarxaomnia.gencat.cat/files/crea_la_teva_identitat_digital.pdf

La identitat digital

- Si tenim un perfil professional relacionat amb el sector d'administració i finances o amb sectors més tècnics, LinkedIn ens permetrà establir contactes i seguir empreses i grups relacionats amb el sector.

Així doncs, el primer pas per construir la marca professional a nivell digital serà contestar les preguntes següents:

1. Què vull comunicar?
2. Com ho vull comunicar?
3. Què em diferencia de les altres persones i com ho puc mostrar?

Agents implicats



Activitat de treball per fer en tutoria grupal, potenciant el diàleg entre iguals.

Material necessari

- Aula amb pissarra i projector.
- Ordinadors/mòbils o tauletes amb connexió a internet.

Les meves metes professionals finals



Sessions grupals

45 min.

Descripció

Aquesta sessió té com a objectiu que l'alumnat concreti els seus objectius/metes professionals a partir de tot el treball previ que s'ha dut a terme en l'àmbit de «Per conèixer», tant a nivell extern (mercat laboral) com intern (autoconeixement i desenvolupament competencial). En aquest punt es tractarà que de manera grupal treballem els propis objectius a través d'una graella i duem a terme una anàlisi DAFO com a eina diagnòstica de fortaleces i debilitats internes (pròpies) i amenaces i oportunitats (externes).

Per tant, el resultat d'aquesta activitat serà una graella amb els objectius professionals analitzats i una anàlisi DAFO que l'alumnat haurà d'incorporar al seu portafolis personal.

Objectius

- Concretar els objectius/metes professionals a partir de tot el treball previ dut a terme.
- Acompanyar l'alumnat a identificar les pròpies fortaleces i aspectes per reforçar.
- Acompanyar l'alumnat a identificar les oportunitats i les amenaces del mercat laboral respecte a l'assoliment de les seves metes professionals.
- Acompanyar l'alumnat a identificar com les exigències del mercat laboral a vegades ens obliguen a replantejar les nostres metes professionals, sent conscients del context i de l'autoconeixement.

Competències que es treballen

- Autoconeixement.
- Capacitat de planificació estratègica.
- Pensament crític i analític.

Les meves metes professionals finals

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat sap concretar els objectius/metes professionals a partir de tot el treball previ que s'ha dut a terme				
L'alumnat sap identificar les pròpies fortaleeses i els aspectes a reforçar respecte a l'assoliment de les seves metes professionals				
L'alumnat sap identificar les oportunitats i les amenaces del mercat laboral respecte a l'assoliment de les seves metes professionals				
L'alumnat sap identificar les exigències del mercat laboral respecte a l'assoliment de les seves metes professionals				
L'alumnat sap com replantejar les seves metes professionals a partir de l'anàlisi del context i de l'autoconeixement				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

La sessió de treball plantejada es basa en aplicar una tècnica de diagnòstic molt coneguda anomenada DAFO. L'anàlisi DAFO és un mètode de planificació estratègica per avaluar Debilitats, Amenaces, Fortaleeses i Oportunitats d'un projecte/una organització/un objectiu, etc. Consisteix en una anàlisi que diferencia entre els factors interns (fortaleeses i debilitats) i els factors externs (oportunitats i amenaces).

Per dur a terme la tècnica amb l'alumnat partirem de les seves metes professionals, que es varen concretar en l'activitat «Qui soc i què vull?»; en aquella activitat vàrem treballar per parelles per tal que l'alumnat concretés les metes professionals que volia assolir, responent principalment una pregunta: «Si ens permetem somiar, què m'agradaria assolir personalment i professionalment en el futur?».

Ordre cronològic	Objectiu	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Curt termini	Exemple de la Lia: acabar CFGS Laboratori d'anàlisi i de control de qualitat	Estudiar i assistir a classe; potser hauré de fer classes de repàs	Vull obtenir el títol i poder començar les pràctiques en el sector per saber si realment m'agrada com a sector professional	Bona assistència i actitud, mitjana de notes suficient	Millorar en microbiologia; no faltar a classe
Llarg termini					

Les meves metes professionals finals

Ordre cronològic	Objectiu	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Curt termini ↑ ↓ Llarg termini	Meta/objectiu 1				
	Meta/objectiu 2				
	Meta/objectiu 3				
	Meta/objectiu 4				

A partir d'aquests objectius inicials, ara es tracta de fer-ne una revisió (la graella d'objectius la tindran al seu portafolis personal) amb tot el coneixement que tenen tant del sector professional com del mercat laboral i del propi autoconeixement.

En el cas que no tinguem feta l'activitat inicial, serà necessari que treballem amb l'alumnat aquesta primera fase de definició de metes. Podem utilitzar la graella proposada.

Una vegada rellegides aquelles metes que vàrem plantejar, ara es tracta d'especificar un dels objectius que es vol assolir i identificar els factors interns i externs que són favorables i desfavorables per assolir-lo. Caldrà detallar els següents aspectes a nivell intern i extern:

A nivell intern (és a dir, depenen de cadascú):

- **Fortaleses.** Característiques personals que donen a la persona un avantatge per assolir els objectius que es planteja. Per tant, haurem d'identificar aquells aspectes a nivell intern (propis) que poden facilitar l'assoliment de les metes plantejades.
- **Debitats (o limitacions).** Són característiques que situen la persona en un desavantatge per assolir els objectius que es planteja. Per tant, haurem d'identificar aquells aspectes a nivell intern (propis) que poden dificultar l'assoliment de les metes plantejades.

I a nivell extern (és a dir, que depenen del context i no tenim possibilitat d'incidir-hi):

- **Oportunitats.** Oportunitats del medi i del context social, econòmic, etc., que són externes a la persona i sobre les que no podem incidir a un nivell personal, però que suposen un avantatge per assolir el nostre objectiu. Per tant, haurem d'identificar aquells aspectes a nivell extern (és a dir, del nostre entorn, ja sigui proper o més llunyà) que poden facilitar l'assoliment de les metes plantejades i que, per tant, hem d'aprofitar.
- **Amenaces.** Elements del medi, externs a la persona i sobre els que no podem incidir ni canviar, que podrien causar

Les meves metes professionals finals

problemes per assolir l'objectiu. Per tant, haurem d'identificar aquells aspectes a nivell extern (és a dir, del nostre entorn proper o més llunyà) que poden dificultar o impedir l'assoliment de les metes plantejades.

La identificació de les DAFO és essencial per dur a terme processos de planificació per a la consecució d'un objectiu. Qui pren decisions ha de determinar si l'objectiu és assolible, tenint en compte l'anàlisi DAFO. Si l'objectiu no és assolible, s'ha de seleccionar un objectiu diferent i s'ha de repetir el procés.

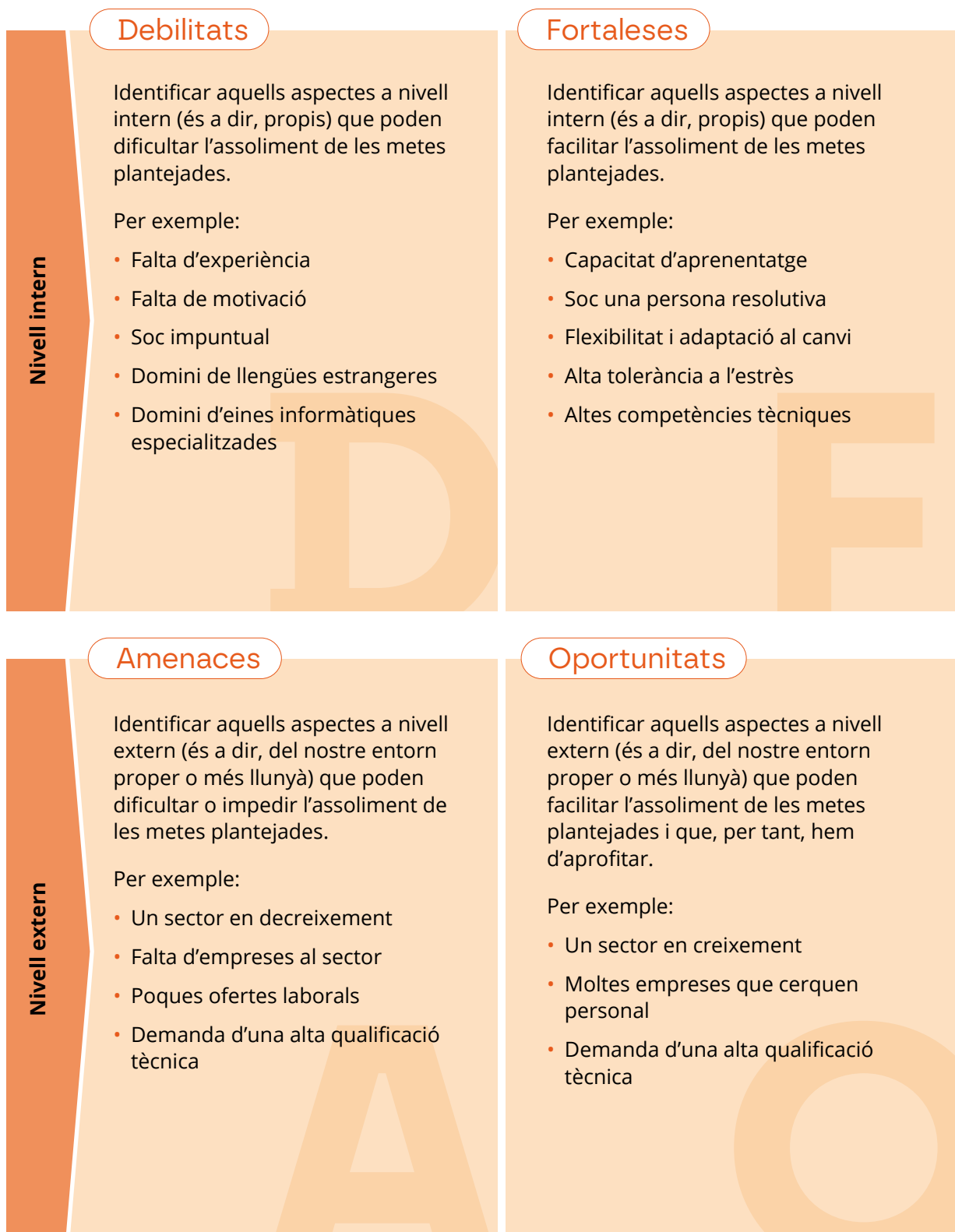
Normalment, l'alumnat té facilitat per assenyalar «fortaleses i debilitats» però grans dificultats per identificar «amenaces i oportunitats», perquè això exigeix un coneixement del context i de l'entorn (més immediat, més general) que de vegades no tenen. És important dedicar un temps previ i llarg a parlar sobre l'entorn i proporcionar informació de referència perquè després l'alumnat pugui fer el seu exercici individual.

Per tant, la finalitat serà que l'alumnat sigui capaç d'identificar les pròpies fortaleses i els aspectes a reforçar, així com les oportunitats i les amenaces del mercat laboral respecte a l'assoliment de les seves metes professionals, i pugui extreure conclusions analitzant si les seves fortaleses són més rellevants que les seves debilitats ($F > D$) o, al contrari, si aquestes debilitats són més rellevants que les pròpies fortaleses ($F < D$). O bé si les oportunitats de l'entorn són més importants, rellevants o influents que les amenaces de l'entorn ($O > A$), o si, al contrari, les amenaces són massa rellevants i importants com per fer front a les oportunitats ($O < A$).

Les meves metes professionals finals

A nivell gràfic, treballarem la proposta basant-nos en l'esquema següent:

Objectiu a assolir: _____



Les meves metes professionals finals

Una vegada feta aquesta anàlisi, haurem de plantejar-nos quina interpretació fem d'aquest escenari i quina estratègia seguirem per a l'assoliment de les pròpies metes:

Debilitats

Si les F són superiors a les D, però les A són superiors a les O, ens trobarem en un **context de revisió**, ja que haurem de tenir en compte que no podrem influir en les amenaces però sí que podrem pensar estratègies per evitar-les o esquivar-les.

Fortaleses

Si les F són superiors a les D i les O són superiors a les A, ens trobarem en un **context òptim** per tirar endavant. I si l'anàlisi està ben treballada es pressuposa un bon assoliment de la meta professional.

Amenaces

Si les D són superiors a les F i les A del context són superiors a les O, ens trobarem en un **context de canvi**: ni a nivell intern ni extern estarem preparats o preparades per tirar endavant aquesta proposta. És necessari plantejar un canvi més realista.

Oportunitats

Si les D són superiors a les F però les O són superiors a les A, ens trobarem en un **context de millora** i haurem de millorar les nostres debilitats per eliminar-les i, per tant, ens tocarà treballar una mica per assolir el nostre objectiu amb més garanties.

Les meves metes professionals finals

Com dur a la pràctica la dinàmica grupal?

Per fer l'anàlisi DAFO grupal, podem buscar un exemple o un objectiu d'algun voluntari per fer-ne l'anàlisi en grup i, posteriorment, per parelles cadascú treballarà la seva proposta. Fer primer la proposta a nivell grupal permet veure un exemple que l'alumnat després podrà traslladar fàcilment al seu propi context.

Una vegada feta l'anàlisi DAFO, podem compartir en grup la interpretació que en fem i l'estratègia que ens plantejem dur a terme.

Hi ha eines telemàtiques per treballar el DAFO en entorns col·laboratius en línia, com per exemple:

- [Miro](#)
- [Visual Paradigm](#)
- [Jamboard](#)

Si el resultat de la nostra anàlisi és un context DE MILLORA (en el que haurem de millorar les nostres debilitats per eliminar-les), DE CANVI (en el que ni a nivell intern ni a nivell extern estarem preparats o preparades per tirar endavant aquesta proposta i més val plantejar un canvi més realista) o DE REVISIÓ (en el que haurem de tenir en compte que no podrem influir en les amenaces però sí que podrem pensar estratègies per evitar-les o esquivar-les), haurem de fer un REPLANTEJAMENT DEL NOSTRE OBJECTIU.

i

Com podem fer aquest replantejament dels nostres objectius professionals?

Per treballar els següents passos, com concretem l'estratègia que hem decidit dur a terme, podem treballar amb l'alumnat l'activitat «[Reformulo metes \(CAME\)](#)».

Agents implicats



Treball en
tutoria grupal

Material necessari

- Aula diàfana.
- Pissarra.
- Paper i bolígrafs.
- Material «[DAFO](#)».

DAFO

Objectiu a assolir: _____

Nivell intern

Debilitats

Identificar aquells aspectes a nivell intern (és a dir, propis) que poden dificultar l'assoliment de les metes plantejades.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Fortaleses

Identificar aquells aspectes a nivell intern (és a dir, propis) que poden facilitar l'assoliment de les metes plantejades.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Nivell extern

Amenaces

Identificar aquells aspectes a nivell extern (és a dir, del nostre entorn proper o més llunyà) que poden dificultar o impedir l'assoliment de les metes plantejades.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Oportunitats

Identificar aquells aspectes a nivell extern (és a dir, del nostre entorn proper o més llunyà) que poden facilitar l'assoliment de les metes plantejades i que, per tant, hem d'aprofitar.

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Interpretació de l'anàlisi DAFO

Debilitats

Si les F són superiors a les D, però les A són superiors a les O, ens trobarem en un **context de revisió**, ja que haurem de tenir en compte que no podrem influir en les amenaces però sí que podrem pensar estratègies per evitar-les o esquivar-les.

Fortaleses

Si les F són superiors a les D i les O són superiors a les A, ens trobarem en un **context òptim** per tirar endavant. I si l'anàlisi està ben treballada es pressuposa un bon assoliment de la meta professional.

Amenaces

Si les D són superiors a les F i les A del context són superiors a les O, ens trobarem en un **context de canvi**: ni a nivell intern ni extern estarem preparats o preparades per tirar endavant aquesta proposta. És necessari plantejar un canvi més realista.

Oportunitats

Si les D són superiors a les F però les O són superiors a les A, ens trobarem en un **context de millora** i haurem de millorar les nostres debilitats per eliminar-les i, per tant, ens tocarà treballar una mica per assolir el nostre objectiu amb més garanties.

Quina és la teva estratègia per assolir les metes plantejades?

Reformulo metes (CAME)



Sessions
grupals

Activitat portafolis

60 min.

Descripció

Aquesta activitat suposa una segona fase en la identificació de les metes professionals. Es tractarà d'acompanyar l'alumnat a dur a terme un contrast d'«allò que té» amb «allò que requereixen les seves metes professionals». Per tant, s'haurà de partir de l'anàlisi DAFO anterior. Vegeu l'activitat «Les meves metes professionals».

Amb la DAFO anterior, ara farem una interpretació CAME on haurem de veure: com Consolidar (C) les fortaleses, com Aprofitar (A) les oportunitats, com Millorar (M) les debilitats i com Eliminar (E) les amenaces.

Tota la dinàmica es durà a terme en grup, encara que la interpretació i l'anàlisi hauran de ser personalitzades per a cada alumne/a. Per tant, el resultat d'aquesta activitat serà una actualització dels objectius professionals que l'alumnat haurà d'incorporar al seu portafolis personal.

Objectius

- Acompanyar l'alumnat en la identificació de necessitats per a l'assoliment de les pròpies metes professionals, partint de l'autoanàlisi a nivell intern i extern.
- Facilitar eines i recursos per tal que l'alumnat pugui conèixer com desenvolupar les seves àrees de millora i com reforçar les pròpies fortaleses.
- Acompanyar l'alumnat a concretar metes professionals realistes i ajustades a les necessitats i els requeriments del context, havent analitzat i treballat les expectatives inicials i el propi imaginari.

Competències que es treballen

- Visió estratègica i planificació.
- Autoconeixement.
- Gestió emocional.
- Pensament analític i conceptual.

Reformulo metes (CAME)

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat és capaç d'identificar les pròpies necessitats per a l'assoliment de les seves metes professionals, partint de l'autoanàlisi a nivell intern i extern				
L'alumnat coneix com desenvolupar les seves àrees de millora i com reforçar les pròpies fortaleces				
L'alumnat concreta metes professionals realistes i ajustades a les necessitats i requeriments del context, havent analitzat i treballat les expectatives inicials i el propi imaginari				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

De DAFO a CAME

Amb l'anàlisi DAFO anterior, el que farem ara és una interpretació CAME, on haurèm de veure:

- Com **Consolidar** (C) les fortaleces.
- Com **Aprofitar** (A) les oportunitats.
- Com **Millorar** (M) les debilitats.
- Com **Eliminar** (E) les amenaces.

Aquesta revisió ens permet anar ajustant les demandes del mercat amb allò que nosaltres ja tenim i veure quines són realment factibles de poder assolir i quines tenen uns requeriments tan amplis que seran inassolibles, per la qual cosa potser ens haurèm de replantejar si podrem assolir-les.

Per fer la revisió es pot utilitzar el material «[Graella CAME](#)».

Reformulo metes (CAME)

Per exemple:

Debilitats detectades a la DAFO:

- Falta d'experiència
- Falta de motivació
- Soc impuntual
- Domini de llengües estrangeres
- Domini d'eines informàtiques especialitzades

Com millorar-les:

- Adquirir experiència fent pràctiques
- Automotivar-me
- Anar a dormir més aviat
- Apuntar-me a anglès
- Fer el curs d'AutoCAD

Fortaleses detectades a la DAFO:

- Capacitat d'aprenentatge
- Soc una persona resolutiva
- Alta tolerància a l'estrès
- Altes competències tècniques

Com consolidar-les:

- Seguir un aprenentatge continu
- Tenir actitud proactiva
- Cuidar la meva salut mental i emocional

Oportunitats detectades a la DAFO:

- Un sector en creixement
- Moltes empreses en cerca de personal
- Demanda d'una alta qualificació tècnica

Com aprofitar-les:

- Estar pendent de les novetats del sector
- Seguir empreses en creixement i apuntar-me a la borsa de treball
- Revisar les qualificacions més demandades per buscar formació relacionada

Amenaces detectades a la DAFO:

- Un sector en decreixement
- Falta d'empreses al sector
- Poques ofertes laborals
- Demanda d'una alta qualificació tècnica

Com eliminar-les (si podem):

- Estar al dia de les notícies del sector i analitzar aquells àmbits menys afectats
- Posar alertes en ofertes específiques
- Revisar les qualificacions més demandades per buscar formació relacionada

Reformulo metes (CAME)

i

Com a professionals que acompanyarem l'alumnat en aquest procés orientador, el nostre rol no és dir-li què podrà o què no podrà fer. Nosaltres hem de facilitar a l'alumne/a eines i recursos perquè vagi prenent consciència de la realitat i del que pot suposar voler assolir una meta X o Y, i acompanyar-lo en la presa de decisions.

No existeixen metes equivocades sinó uns requeriments per fer-les assolibles que haurem d'analitzar molt si podrem, si voldrem, si ens comprometrem prou per portar-les a terme. Per exemple: quan ens trobem amb alumnat que es planteja ser *youtuber* o *influencer*, serà important analitzar què suposa arribar a ser-ho, de manera que l'alumne/a prengui consciència del factor sort, de l'experiència prèvia, dels coneixements, de les habilitats i competències que calen, etc.

Objectius i metes professionals definitives

Un cop feta, la proposta CAME ens permetrà treballar les nostres metes professionals definitives, ajustant-nos al que necessitarem fer per assolir-les, què necessitarem reforçar, canviar o eliminar. Per fer-ho podem utilitzar la graella de metes professionals que després l'alumne/a podrà adjuntar al seu portafolis professional. Vegeu els documents adjunts al final del recurs.

	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Meta/objectiu 1				
Meta/objectiu 2				
Meta/objectiu 3				

Agents implicats



Treball en
tutoria grupal

Material necessari

- Material «[Graella CAME](#)».
- Material «[Graella d'objectius professionals](#)».

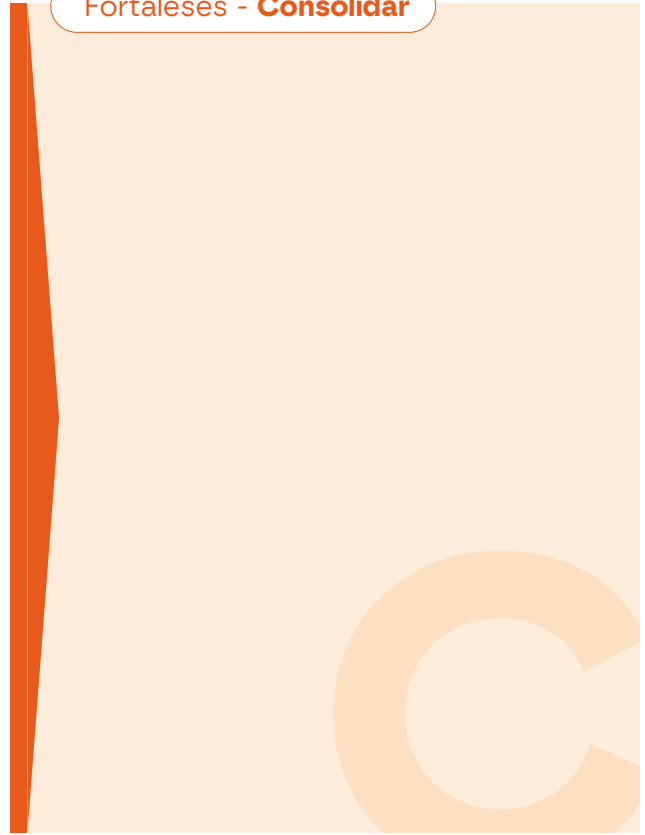
Graella CAME

Objectiu a assolir: _____

Debilitats - **Millorar**



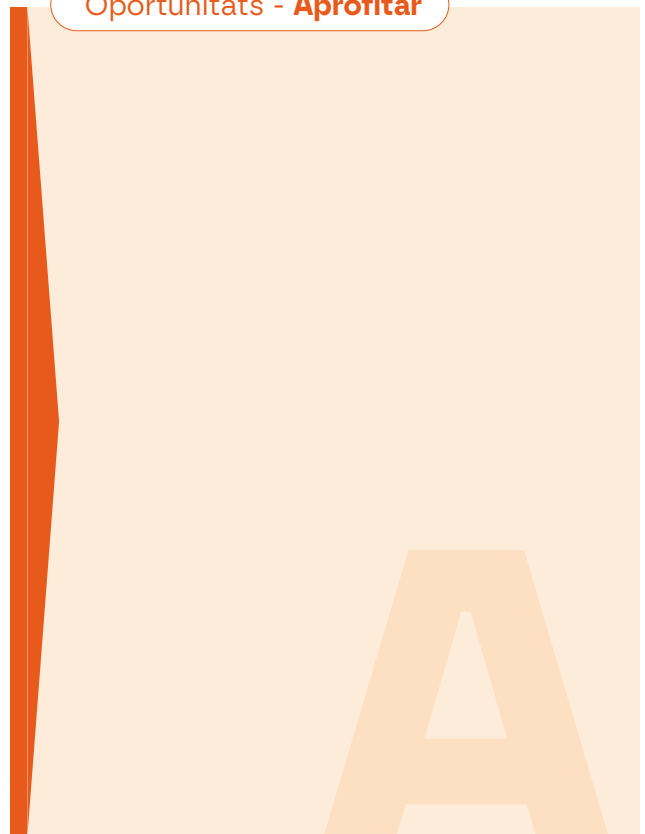
Fortaleses - **Consolidar**



Amenaces - **Eliminar**



Oportunitats - **Aprofitar**



Graella d'objectius professionals

	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Meta/objectiu 1				
Meta/objectiu 2				
Meta/objectiu 3				

Projectes de ruptura/ continuistes/de canvi



Recursos

Activitat portafolis

45 min.

Descripció

Aquesta activitat està pensada per aquell alumnat que compta amb trajectòria professional i experiència i que està buscant, a través de la formació que duu a terme, una reorientació o una qualificació professional, per exemple. Es tracta d'una activitat reflexiva a títol individual per analitzar què requerirà el nostre projecte professional segons sigui de ruptura, continuista o de canvi.

El resultat d'aquesta activitat serà una reflexió sobre el tipus de projecte professional a desenvolupar i els requeriments que comportarà i, per tant, un compromís personal que l'alumne/a haurà d'assumir si vol encaminar-se cap a determinades opcions. Aquesta reflexió s'haurà d'incorporar al seu portafolis personal.

Objectius

- Acompanyar l'alumnat a dur a terme una reflexió sobre el tipus de projecte professional que vol desenvolupar i les implicacions que comportarà.
- Reflexionar sobre les necessitats i els requeriments que suposen els projectes de canvi o de ruptura.
- Analitzar els diferents aspectes que poden condicionar la viabilitat de projectes continuistes.

Competències que es treballen

- Autoconeixement.
- Planificació i visió estratègica.
- Capacitat de resiliència.
- Adaptació i flexibilitat davant el canvi.

Projectes de ruptura/continuistes/de canvi

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat du a terme una reflexió sobre el tipus de projecte professional que vol desenvolupar				
L'alumnat identifica les implicacions que comportarà el seu tipus de projecte professional				
L'alumnat reflexiona sobre les necessitats i els requeriments que suposen els projectes de canvi o de ruptura i analitza els aspectes que poden condicionar la viabilitat de projectes continuistes				
L'alumnat posa en pràctica competències de planificació a curt, mitjà i llarg termini, aplicant una visió estratègica i un pensament analític, desgranant pas a pas les possibles accions				
L'alumnat identifica la necessitat de l'adaptació constant al canvi i la flexibilitat				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Aquesta activitat està pensada per aquell alumnat que compta amb trajectòria professional i experiència i que està buscant, a través de la formació que du a terme, una reorientació o una qualificació professional. Es tracta d'una activitat reflexiva a títol individual per analitzar què requerirà el nostre projecte professional, segons sigui:

Un projecte continuista

És a dir, un projecte que contempla diferents objectius professionals però que manté el sector professional i/o el perfil professional.

Per exemple: una alumna que es planteja un projecte professional centrat en continuar amb la situació que ja té ara, com mantenir el lloc de feina actual.

Projectes de ruptura/continuistes/de canvi

El resultat d'aquesta activitat serà una reflexió sobre el tipus de projecte professional a desenvolupar i els requeriments que això comportarà i, per tant, un compromís personal que l'alumne/a haurà d'assumir si vol encaminar-se cap a determinades opcions. Aquesta reflexió s'haurà d'incorporar al seu portafolis personal.

Un projecte de canvi

És a dir, un projecte que contempla mantenir una certa continuïtat de sector, professió, etc., però que suposa algun tipus de canvi.

Per exemple: una alumna que es planteja un projecte professional centrat en el canvi d'empresa o el canvi de lloc de feina per un càrrec superior o inferior.

Un projecte de ruptura

És a dir, un projecte que contempla un canvi radical, una ruptura amb la situació actual, un canvi de sector, emprendre, etc.

Per exemple: una alumna que es planteja un projecte professional amb unes metes que trenquen amb tot el que ha fet fins ara.

Per fer aquesta activitat, s'oferirà a l'alumnat una graella en la que haurà de determinar els aspectes següents:

Lloc/sector	Definir quina és la posició professional i el sector desitjat.
Coneixements tècnics (1-5)	Quins coneixements i competències tècniques requereix el lloc i una valoració de l'1 al 5 del grau d'assoliment d'aquests coneixements respecte al propi perfil professional.
Perfil que es demanda (1-5)	Perfil que es demanda i valorar de l'1 al 5 el seu grau d'assoliment respecte al propi perfil professional.
Fortaleses personals	Detallar les fortaleses pròpies que afavoriran l'assoliment del projecte i que, per tant, hi repercuteixen favorablement.

Projectes de ruptura/continuistes/de canvi

Debilitats personals	Detallar aquelles mancances i aspectes per reforçar pendents que poden dificultar l'assoliment del projecte i, per tant, hi repercuteixen negativament.
Situació del mercat: oportunitats	Detall de la situació del mercat en el lloc concret plantejat i quines oportunitats ofereix que podem i hem d'aprofitar.
Situació del mercat: amenaces	Detall de la situació del mercat en el lloc concret plantejat i quines amenaces presents, en les que no tenim cap incidència, poden condicionar-ne l'assoliment i, per tant, hem de poder esquivar, evitar o eliminar de la nostra proposta.
Motivació (1-5)	Valorar de l'1 al 5 el nivell de motivació que tenim per assolir-ho.

Finalment, es tracta de què la tutoria acompanyi l'alumnat per fer la interpretació i la lectura dels seus projectes, facilitant la presa de decisions a partir del treball d'anàlisi i reflexió dut a terme.

Agents implicats



Treball en **tutoria personalitzat**

Tot i que és una activitat que es pot dur a terme de manera grupal personalitzada, requereix un alt nivell de reflexió personal i per això es recomana fer-la de manera individualitzada. Seria valuós fer una sessió prèvia per «escalfar motors» i donar idees a l'alumnat perquè disposi de referències a l'hora de realitzar l'activitat.

Material necessari

- Material «[Projectes de canvi/de ruptura/continuistes](#)».

Projectes de ruptura

Lloc/sector	Coneixements tècnics (1-5)	Perfil que es demanda (1-5)	Fortaleses personals	Debilitats personals	Situació del mercat: oportunitats	Situació del mercat: amenaces	Motivació (1-5)

Projectes continuistes

Lloc/sector	Coneixements tècnics (1-5)	Perfil que es demanda (1-5)	Fortaleses personals	Debilitats personals	Situació del mercat: oportunitats	Situació del mercat: amenaces	Motivació (1-5)

Analitzo rutes a curt, mitjà i llarg termini



Sessions grupals

Activitat portafolis

45 min.

Descripció

En aquest moment, ens trobem que l'alumnat ja coneix quines són les seves metes professionals i què requeriran, té clares les possibilitats, les opcions i els requeriments i, per tant, ara toca començar a definir diferents itineraris per aconseguir assolir-les. Aquesta activitat permetrà treballar en grup, però enfocada de manera personalitzada, la concreció dels diferents itineraris a seguir. El resultat serà la concreció d'un pla d'acció per a cada objectiu professional plantejat a curt, mitjà i llarg termini. L'alumnat haurà d'incorporar aquesta planificació al seu portafolis personal.

Objectius

- Acompanyar l'alumnat a concretar els diferents itineraris segons cada projecte professional, ara que ja té clares les seves metes, què requeriran, les possibilitats, les opcions i els requeriments que suposaran.

Competències que es treballen

- Autoconeixement.
- Planificació i visió estratègica.
- Capacitat de resiliència.
- Adaptació i flexibilitat davant el canvi.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat concreta el seu pla d'acció a curt, mitjà i llarg termini per a l'assoliment de les seves metes professionals				

Analitzem rutes a curt, mitjà i llarg termini

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Per dur a terme aquesta activitat és ideal partir de les conclusions de l'activitat «Reformulo metes (CAME)» que l'alumnat va acabar plasmant en la seva «Graella d'objectius professionals».

En aquella activitat, l'alumnat va concretar quines metes professionals volia assolir, tenint en compte —a través de l'anàlisi DAFO-CAME— les necessitats i els requeriments que suposarien, i les va ajustar al seu context, la motivació i el nivell de responsabilitat que estava disposat o disposada a assumir.

Ara es tracta d'acompanyar l'alumnat en la concreció de com assumir-les, detallant els itineraris a seguir i responent, per a cadascuna de les metes plantejades, les qüestions següents:

	Què faré?	Per què ho faré?	Com ho faré?	On ho faré?	Quan?	Amb qui?	Quin cost tindrà?
Meta/objectiu 1							
Meta/objectiu 2							
Meta/objectiu 3							

Per dur a terme l'activitat es plantegen dues propostes per escollir entre una opció o una altra:

OPCIÓ 1. Dinàmica per parelles.

Podem treballar-ho en format graella, establint parelles de treball perquè construeixin de manera col·laborativa els diferents escenaris i puguin ajudar-se mútuament. Hauran de respondre la graella següent:

	Què faré?	Per què ho faré?	Com ho faré?	On ho faré?	Quan?	Amb qui?	Quin cost tindrà?
Meta/objectiu 1							
Meta/objectiu 2							
Meta/objectiu 3							

OPCIÓ 2. Dinàmica de creativitat.

Una opció molt recomanable per trencar el gel, i per trencar també la duresa i l'encapsulament de les graelles, és treballar aquests itineraris mitjançant una dinàmica que fomenta la creativitat i la projecció de futur:

Analitzem rutes a curt, mitjà i llarg termini

- Donarem a cada persona en DIN-A3 el material «On em veig d'aquí a 5 anys».
- Facilitarem a l'alumnat retoladors, revistes, tisores, pega, llapis de colors, etc.
- Hauran d'omplir la mandala que tenen davant responnent algunes preguntes, però no ho han d'escriure sinó dibuixar-ho, fent un mosaic lliure, amb elements de revistes, etc.
- Posada en comú.

Podem posar música durant l'activitat per afavorir un ambient més relaxat i creatiu.

Agents implicats



Material necessari

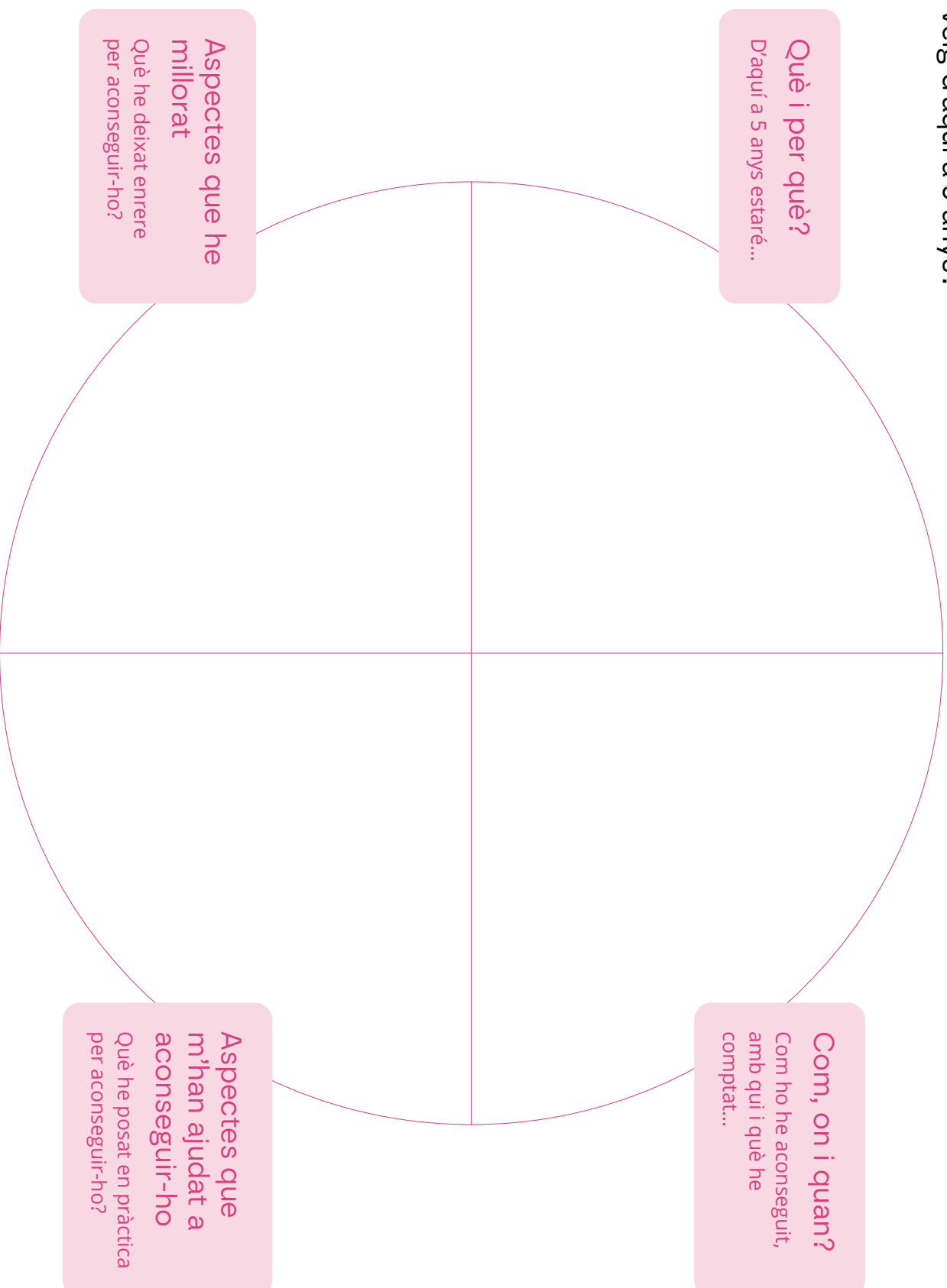
- Retoladors, revistes, tisores, pega, llapis de colors, etc.
- Material «On em veig d'aquí a 5 anys».

Opció 1. Dinàmica per parelles

	Què faré?	Per què ho faré?	Com ho faré?	On ho faré?	Quan?	Amb qui?	Quin cost tindrà?
Meta/objectiu 1							
Meta/objectiu 2							
Meta/objectiu 3							

Opció 2. Dinàmica de la creativitat:

On em veig d'aquí a 5 anys?



La carta de presentació i el currículum



Sessions grupals

45 - 60 min.

Descripció

En aquesta sessió de treball introduïrem què són el currículum (CV), la carta de presentació i l'autocandidatura. Veurem i analitzarem per a què serveix un CV, coneixerem els errors més freqüents a l'hora de fer-lo i deu consells per redactar-lo. També veurem quins tipus de CV existeixen i com saber quin és el més adequat per a cada perfil professional, incloent-hi el videocurrículum. A través de l'anàlisi de diferents CV, de model o de l'alumnat, identificarem aspectes de millora i aspectes de força.

Objectius

- Introduir què són el currículum, la carta de presentació i l'autocandidatura.
- Analitzar per a què serveix un CV.
- Conèixer els errors més freqüents a l'hora de fer un CV.
- Donar consells per elaborar un bon CV.
- Conèixer quins tipus de CV existeixen.
- Conèixer quin tipus de CV és més adequat per a cada perfil professional.
- Analitzar diferents CV per identificar aspectes de millora i aspectes de força.

Competències que es treballen

- Competències de lectoescriptura.
- Comprensió escrita.
- Competències tecnològiques.
- Anàlisi crítica.

La carta de presentació i el currículum

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix el currículum, la carta de presentació i l'autocandidatura				
L'alumnat sap per a què serveix un CV				
L'alumnat és capaç d'identificar els errors més freqüents a l'hora de fer un CV i sap com evitar-los				
L'alumnat coneix quins tipus de CV existeixen i sap identificar quin és el més adequat per al seu perfil professional				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

A continuació trobaràs material per acompanyar l'alumnat a entendre què és un CV i per a què serveix, aprofundint en les principals dades que ha de contenir i en els principals tipus de CV. Al final d'aquest recurs trobaràs materials informatius.

Com treballar el coneixement del currículum amb l'alumnat:

Pas 1. Introduir què és un CV i per a què serveix

Començarem fent una introducció per veure què és un CV, per a què serveix, quins tipus n'hi ha i quan serà més recomanable fer-ne servir un o un altre. A l'apartat de materials informatius «Què és el CV i per a què serveix?» trobaràs més informació sobre els tipus de currículum i sobre formats alternatius com el videocurrículum.

Pas 2. Vídeo: «10 errors a evitar en tu currículum» (en castellà)



La carta de presentació i el currículum

Pas 3. Analitzem currículums

Per fer aquesta dinàmica, segons el grup podem utilitzar currículums aleatoris que tinguem o que trobem per internet (eliminant-ne les dades personals) o bé podem demanar a l'alumnat que porti el seu propi CV.

Penjarem els CV a la paret, al voltant de l'aula, deixant prou espai entre ells per poder anar-los mirant com si fos una exposició. Donarem a l'alumnat notes adhesives i els hi demanarem que visitin els CV un per un i escriguin en una nota un aspecte per millorar i, en una altra, un aspecte que els hagi agradat, sorprès o que valoren positivament. Tot això en funció del que acabem de treballar.

Finalment, posarem en comú cada currículum.

Si fem aquesta activitat amb els CV de l'alumnat podrem tenir un treball d'anàlisi sobre el propi CV després d'haver vist models interessants i propostes noves i, per tant, tindrem algunes pautes per a la millora que es treballarà més endavant.

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Material necessari

- Notes adhesives.
- Cel·lo o Blu-Tack per enganxar els CV a les parets.
- Materials informatius: «Què és el CV i per a què serveix?».
- Models de CV per tipologies.

Què és el CV i per a què serveix?

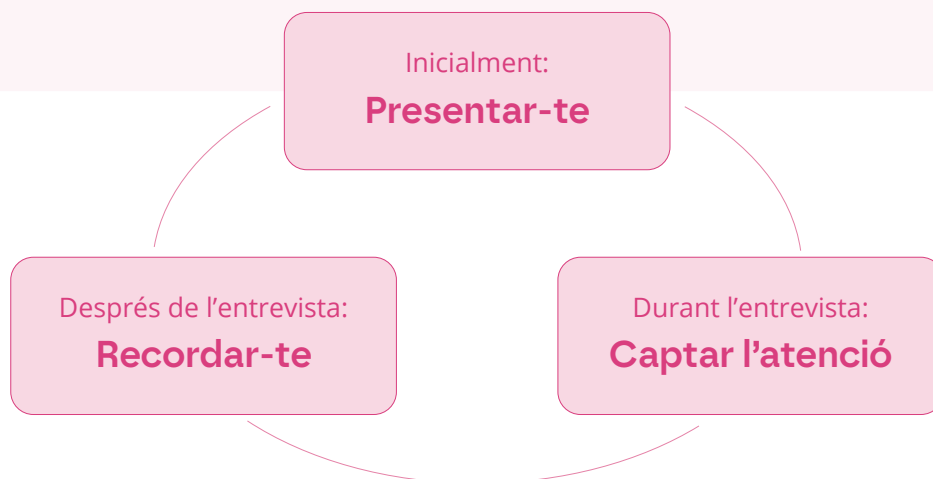
Què és un currículum i per a què serveix?

El CV és un document on, en un màxim de dos fulls (l'ideal és un sol full) presentem qui som, la nostra experiència, la nostra formació i la nostra disponibilitat per ocupar un lloc de feina concret.

Els professionals dedicats a la contractació de personal esperen que el currículum sigui **l'expressió clara i concisa** de les dades personals, la formació i l'experiència professional de la persona que aspira a una ocupació. El primer **objectiu** que busques a l'hora de preparar el teu currículum és obtenir una entrevista.

El currículum compleix una funció triple

Dels PUNTS FORTS de la teva biografia, el currículum ha de ressaltar els que estan en perfecta adequació amb la funció que has d'exercir a l'empresa, però **sense mentir**. Això significa que **potser has de modificar el currículum en funció del lloc de treball** al que et presentes.



Quines dades ha de contenir un currículum?

- Dades personals
- Perfil professional
- Formació
- Experiència professional
- Idiomes
- Competències tecnològiques
- Altres dades

Anem a veure-les una per una

Dades personals

Les dades personals són de summa importància, perquè quan l'empresa vulgui posar-se en contacte amb l'aspirant ho farà a través de les dades facilitades.

i

No podem utilitzar correus electrònics infantils o de la parella, sinó més seriosos, com per exemple:

- En lloc de martallibertat@gmail.com utilitzarem marta.perez@gmail.com
- En lloc de lluisjoan@gmail.com utilitzarem un correu unipersonal.

- S'ha d'escriure el nom complet, no només amb inicials, i evitar les abreviatures.
- La direcció ha de ser la del domicili particular i s'ha d'escriure completa.
- Ha de ser fàcil contactar amb la persona interessada a través del número de telèfon indicat.
- Adreça de correu electrònic (seriosa i personal).
- Enllaç al perfil de LinkedIn o X si tenim una identitat professional digital treballada.
- No és imprescindible adjuntar una fotografia llevat que s'indiqui expressament en l'oferta o en les condicions d'accés al lloc en qüestió.

Perfil professional

i

Algunes claus per definir el teu perfil professional:

- Sigues breu: no més de quatre línies, un o dos paràgrafs com a màxim.
- Comença destacant les àrees d'experiència que més domines.
- Inclou competències i habilitats: negociació, treball en equip, lideratge, etc.
- Destaca els idiomes si escas i/o projectes internacionals.
- Recorda que el perfil professional s'anirà adaptant en funció de l'empresa a la que vulguis optar.

Les empreses que actualment es troben en procés de recerca de nous i noves professionals busquen que en el perfil professional es localitzin ràpidament dades rellevants per poder identificar les àrees d'experiència prèvia i els objectius que persegueixen. L'etiqueta professional ha de ser un resum de quatre línies que digui qui ets, què vols professionalment i quin és el teu valor afegit.

Per exemple:

CFGS en Administració i Finances, amb 8 anys d'experiència com a auxiliar administratiu en els sectors comerç, hostaleria i turisme. Persona amb clara orientació a la clientela (3 anys en *front-desk* o recepció d'hotels) i amb capacitat de planificació (2 anys elaborant programacions setmanals d'activitats).

Experiència professional

L'apartat dedicat a l'experiència professional i laboral ha de facilitar, amb una simple lectura, una anàlisi exhaustiva de la teva trajectòria:

Per exemple:

Experiència: **2012-2015 Tècnic administratiu Viatges BCN**

- Gestió documental
- Preparació de documents i informes

Competències desenvolupades

- Planificació i organització: programació d'agenda i assignació de tasques dels equips comercials
- Orientació a la clientela: atenció telefònica, recepció de visites i seguiment postvenda.

- Empreses en les que has treballat amb anterioritat.
- Sector o activitat de les mateixes.
- Període de temps que has treballat en cadascuna d'elles.
- Denominació dels llocs ocupats (càrrecs).
- Missió del lloc i funcions o tasques exercides.
- Principals fites aconseguides.

Fes una relació de les teves competències més rellevants. Inclou-hi algun exemple per explicar-les que estigui vinculat amb cada experiència professional. Presenta-ho en un espai específic per poder-ho diferenciar gràficament.

Formació

A partir dels estudis que has realitzat es pot evidenciar la teva idoneïtat per ocupar un lloc de treball i avaluar aspectes com la constància, la facilitat per aprendre idiomes, etc. El nivell de formació és, juntament amb la trajectòria professional, la part més important del CV.

Formació acadèmica. La informació sobre els estudis ha de contemplar les dates en què s'han realitzat, la titulació obtinguda i els centres on s'han cursat. Només s'especificaran les qualificacions obtingudes en cas que siguin especialment rellevants. És important detallar tots els estudis que s'han fet o que s'estiguin cursant en l'actualitat, sempre que tinguin relació amb el lloc de treball al que optem, ja que uns cursos específics en una determinada matèria poden ser suficient per exercir una tasca concreta i ocupar un lloc de treball. Si s'haguessin interromput els estudis, s'indicarà el nivell assolit, els cursos realitzats i/o les assignatures aprovades. No cal especificar el motiu d'abandonament o interrupció dels estudis.

Altres estudis o formació complementària. És important ressenyar tots els cursos i seminaris que tinguin relació amb el lloc de treball al que s'opta. Es podran agrupar per àrees temàtiques. És convenient detallar la data i la durada dels estudis, el centre i el títol obtingut quan aquesta informació sigui rellevant.

Idiomes

Les empreses que sol·liciten persones amb coneixements d'idiomes sovint solen sotmetre els aspirants a un examen sobre els coneixements idiomàtics, per la qual cosa és essencial no mentir ni exagerar aquest aspecte. És important incloure un apartat específic dedicat al nivell de coneixement dels diferents idiomes, així com els cursos realitzats en aquesta àrea de formació, detallant els nivells i les qualificacions assolides, les estades a l'estranger, etc.

Competències tecnològiques

Per exemple:

Domini de la suite d'Adobe per disseny gràfic i vídeo



Domini d'eines ofimàtiques



És possible que, de manera autodidacta o en l'exercici laboral, s'hagin adquirit algunes competències especialitzades, com l'ús de l'ordinador personal i el domini d'alguns programes de gestió o d'una altra índole. Per això, sempre és oportú citar aquells programes, eines i competències tecnològiques que creiem adequats per a la posició i el sector al que aspirem.

Altres dades

Es tracta d'informació addicional no vinculada directament als aspectes generals que conformen tot el currículum i que pot aportar aclariments sobre el perfil personal i professional. És important tenir en compte que, si hi incloem aficions, procurarem posar només aquelles relacionades amb el lloc de treball que busquem.

Algunes dades interessants que podrien aparèixer són les següents:

- Disponibilitat per viatjar
- Canvi de residència
- Disponibilitat de carnet de conduir i vehicle
- S'aportaran referències en cas que se sol·licitin
- Etc.

Tipus de currículums

Podem preparar diferents tipus de CV, sempre en funció de les nostres alternatives professionals, l'experiència professional o els interessos.

Currículum cronològic

És el més indicat per a persones que compten amb una trajectòria professional estable i ascendent, sense alts i baixos ni períodes en blanc injustificats. Se centra més en els llocs exercits que en les habilitats adquirides. La presentació de les ocupacions que s'han tingut pot anar ordenada de la més recent a la més antiga o a l'inrevés; les dues maneres són vàlides, encara que sempre és convenient destacar en primer lloc aquell treball que tingui més relació amb el lloc al que s'opta.

Amb el currículum cronològic s'aconsegueix transmetre la informació d'una manera clara i precisa. El seleccionador agrairà poder percebre l'evolució de l'aspirant amb un cop d'ull. En l'apartat d'experiència és aconsellable escriure els períodes, el lloc ocupat, l'empresa i les funcions exercides, descrites de forma esquemàtica.

- **Cronològic invers.** Permet ressaltar l'últim lloc ocupat, que suposem serà el de més importància per al futur ocupador, encara que no sempre és així. Especialment indicat per aspirants amb certa experiència laboral. És el més utilitzat.
- **Cronològic progressiu.** Indicat per ressaltar la nostra evolució professional quan es té poca experiència professional o quan es pretén continuar una línia de treball.

Currículum funcional

Si s'ha estat molt de temps en treballs no massa rellevants, s'han travessat llargs períodes en situació d'atur o s'ha canviat freqüentment d'ocupació, la millor opció és elaborar un CV d'aquest tipus. La seva estructura és similar a la de la resta, i la secció en la que difereix dels altres és l'experiència laboral. En contraposició al CV cronològic —on les ocupacions es detallen ordenades per dates—, al CV funcional s'intenta establir blocs, classificar totes les experiències professionals per categories i ressaltar, en primer lloc, la que estigui relacionada amb el lloc al que s'opta.

Això permet seleccionar els punts positius i facilitar al lector la tasca de buscar a l'historial la informació rellevant per al lloc de feina. A més a més, aquest format dona l'oportunitat d'ometre aspectes que poden restar atractiu de cara al seleccionador. En aquest cas, el que ens interessa remarcar són les àrees de competència i les realitzacions corresponents.

El CV funcional és útil quan es pretén canviar el rumb de la trajectòria professional o quan hi ha «sots» en la promoció laboral o buits de temps. Permet destacar els punts positius, els treballs i les funcions en concordança amb el lloc que se sol·licita.

Currículum per competències

El currículum és un resum escrit i ordenat de les experiències formatives i laborals que pretén informar de la idoneïtat de la nostra candidatura a un lloc de treball concret, amb l'objectiu d'accedir a l'entrevista de selecció. En definitiva, és la primera impressió que l'empresa té de nosaltres, facilita les nostres dades personals i d'itinerari professional i reflecteix allò que hem fet, que sabem i que podem fer. Actualment, les empreses donen cada vegada més importància al perfil de competències per poder diferenciar les persones candidates. En el currículum, les competències es mostren associades a les feines que han permès posar-les en pràctica. Exemples de competències clau o personals poden ser: iniciativa, orientació al client, treball en equip i cooperació.

El currículum per competències s'utilitza per donar valor a una candidatura, per destacar els punts forts d'un aspirant, les seves habilitats i resultats o assoliments. Per tant, les competències es posen en pràctica en l'acció, no existeixen en abstracte. La persona les desenvolupa a través de l'aprenentatge i la interacció amb l'entorn a partir de les seves experiències professionals i personals en àmbits formals i no formals, sent susceptibles de transferir-se i aplicar-se a diferents contextos i professions.

La manera d'organitzar la informació ha anat evolucionant i les possibilitats s'han ampliat, de manera que avui dia conviuen diversos models de currículum, entre els quals podem escollir el que millor respongui a les nostres necessitats: cronològic invers, directe, creatiu, europeu, per competències, etc. El currículum consta habitualment d'uns blocs o apartats fixos i d'altres que es poden incloure o no, segons el que interressi destacar. Aquí és on poden afegir les competències.

Per exemple: en el teu CV per competències, redefineix l'apartat d'experiència professional i ordena-la segons les competències clau que has desenvolupat, i relaciona cadascuna d'elles amb les activitats, els assoliments i els llocs de treball on les has desenvolupat.

És recomanable:

- Justificar les competències, posant exemples concrets. Recorda que això és el que aporta valor.
- Aprofitar l'entrevista i les dinàmiques grupals per posar en joc les teves competències.
- Combinar les competències més habituals amb algunes d'específiques que et diferenciïn de la resta de candidatures.

Currículum Europass

Un dels formats de currículum més reconegut a Europa és l'Europass. A les empreses i institucions educatives els resulta familiar i el troben fàcil de fer servir. Per començar, hauràs de crear el teu perfil Europass, incloent-hi dades sobre la teva educació, formació, experiència laboral i capacitats. Quan hagi emplenat el perfil, podràs obtenir tots els currículums que necessitis amb només uns clics. Selecciona la informació que hi vols incloure, tria el model que prefereixis i Europass farà la resta.

Pots crear, emmagatzemar i compartir el teu currículum en trenta idiomes. Després de descarregar el teu CV Europass, conserva'l a la teva Biblioteca Europass i comparteix-lo amb empreses, EURES i altres portals d'ocupació.

El videocurrículum

El videocurrículum és un breu enregistrament en vídeo en què presentes el teu perfil professional, les teves habilitats i experiència a un possible ocupador.

Serveix per diferenciar-te d'altres candidats. Aquí tens l'oportunitat de mostrar com t'expresses, quin domini tens d'altres idiomes i destacar una altra sèrie d'habilitats, complementant i ampliant les possibilitats que t'ofereix un currículum tradicional.

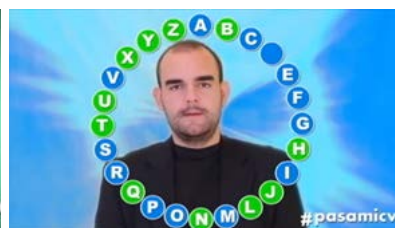
Vegem-ne alguns exemples:



[CV Núria Fusté Massana](#)



[Videocurrículum original](#) | by [pasamicv](#)
[Yaisha](#)



Com fer un videocurrículum?

Prepara un guió, identifica un escenari, grava una presentació i edita el vídeo.

1

Prepara un guió

1. Cuida el contingut del teu videocurrículum, prepara'l. Interessa't per l'empresa a la que vols dirigir-lo, esbrina quins són els seus valors, què busca en un candidat, etc.
2. Identifica els punts que vols tractar: la teva formació acadèmica, experiència, competències professionals, etc.
3. Amb els punts identificats, fes un guió que inclogui les dades més importants i destaquï els aspectes més interessants. Treballa el contingut.

2

Identifica un escenari

Busca un o diversos escenaris per al videocurrículum. El límit és a les teves idees i creativitat. Pots gravar en espais interiors o exteriors. En qualsevol cas, localitza llocs ben il·luminats, poc recarregats i que presentin una imatge ordenada.

3

Edita el vídeo

Pots incloure llegendes, gràfics i explicacions que reforcin el teu discurs i destaquïn les idees clau. Edita el videocurrículum tenint en compte que la durada ha de ser inferior a tres minuts.

4

El contingut del videocurrículum

- **Presenta't** i introdueix què explicaràs.
- **Formació:** parla de la teva titulació, els cursos i els tallers que hagis realitzat i que estiguin relacionats amb el lloc que vols ocupar o les tasques que busques realitzar.
- **Trajectòria professional:** digues el que has fet.
- **Idiomes:** demostra el coneixement que tens d'altres llengües. Si enviaràs el videocurrículum a l'estranger, has de parlar durant tot l'enregistrament en anglès o l'idioma del país en el que estiguis interessat.

5

Algunes recomanacions clau

- Practica la teva exposició abans de gravar-la, així aconseguiràs transmetre el teu missatge amb naturalitat.
- Intenta que l'expressió de la teva cara, postura i mans, transmeti un missatge coherent amb allò que dius. La comunicació no verbal és fonamental.
- Evita utilitzar com a fons musical cançons agressives o ràpides que distorsionin el missatge que vols donar.
- Puja el teu videocurrículum a un canal (tipus YouTube o Google vídeos) i inclou l'enllaç al teu CV, així el difondràs entre les persones responsables de recursos humans de les empreses que t'interessen, evitant l'enviament d'arxius pesats.

Construeixo el meu currículum



Sessions grupals

Activitat portafolis

45 min.

Descripció

Aquesta activitat té com a objectiu que l'alumnat desenvolupi, dissenyi i elabori el seu propi currículum, incorporant-hi el seu perfil professional i competencial. Per fer-ho, es proposa la creació d'un espai col·laboratiu a través d'una pissarra virtual on l'alumnat pugui compartir eines per elaborar el CV, com ara plantilles, eines d'edició, programes específics, models, etc. El resultat de l'acció final ha de ser que cada alumne/a tingui el seu propi CV guardat al seu portafolis personal.

Objectius

- L'alumnat desenvolupa, dissenya i elabora el seu propi currículum, incorporant-hi el seu perfil professional i competencial.

Competències que es treballen

- Competència de lectoescriptura.
- Competències lingüístiques.
- Competències tecnològiques.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat finalitza l'activitat tenint un disseny del seu propi CV que sap actualitzar, editar i modificar de manera autònoma per utilitzar-lo com a base del seu procés de recerca de feina				

Construeixo el meu currículum

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Aquesta activitat és una guia perquè l'alumnat elabori el seu CV i està molt lligada a la sessió de treball de l'activitat «[La carta de presentació i el currículum](#)».

Pas 1. Crear la nostra etiqueta professional

L'etiqueta professional és una descripció general del perfil professional on consten els treballs realitzats, les funcions exercides i els càrrecs. Una síntesi de les principals qualitats i capacitats per al treball, assoliments que no cal que siguin molt detallats, però que donen una idea general de les capacitats de la persona.

Pas 2. Escollir un model i una eina per elaborar el currículum

Com que ja haurem introduït que és un CV, per a què serveix i de quin tipus n'hi ha, en aquest moment l'alumnat haurà d'escollir el CV més adient per a la seva trajectòria i perfil professional.

Aquestes són algunes plataformes que permeten obtenir models i exemples que ens poden ser d'utilitat:

- https://www.canva.com/es_es/curriculums/plantillas/
- <https://orientacion-laboral.infojobs.net/plantillas-de-curriculum-gratuitas>
- <https://cvapp.es/plantillas-de-curriculum>
- <https://www.cvmaker.es/plantillas-de-curriculum>
- https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/cat/eines/cv_carta/curriculum/index.jsp

Pas 3. Començar a construir el currículum

Començarem a construir i/o actualitzar el nostre CV tenint en compte les premisses següents:

1.

Sigues breu. El teu currículum no ha de ser molt extens, preferentment una pàgina (màxim dues), però hi ha d'aparèixer la informació clau del teu perfil.

2.

Adapta'l a les empreses. Modifica el teu currículum perquè encaixi amb cada candidatura. En cada cas, destaca les teves aptituds,

Construeixo el meu currículum



«¿Cómo puede mi CV destacar sobre los demás?»

competències, coneixements i experiència que et fan ideal per ocupar el lloc de treball concret.

3.

Cuida els aspectes formals. Inclou una bona fotografia, utilitza un tipus de lletra formal però agradable, tingues cura de la redacció i estructura bé els diferents apartats. El CV ha de ser clar i tenir una bona presentació.

4.

Fes servir **aplicacions i plantilles** que et permetin crear un CV atractiu.

5.

Sinceritat. Comparteix informació veritable. La informació falsa sempre acaba sortint a la llum i perjudicarà el teu perfil.

6.

Evita detalls innecessaris. No afegixis detalls com el teu estat civil o que has fet un curs de ioga si no té relació amb l'oferta d'ocupació. Inclou únicament aquella informació que sigui d'interès per al tipus de feina que cerques.

7.

Utilitza i destaca paraules clau. Inclou totes les paraules clau que vols destacar del teu perfil i fes-les visibles. La primera lectura del teu currículum serà ràpida, si destagues bé les paraules clau que t'identifiquen ajudaràs a fer que els ocupadors es fixin en tu.

8.

Afegix els enllaços als teus blocs o xarxes professionals.

Comparteix tots els enllaços on es pugui trobar més informació sobre tu i mantén actualitzada aquesta informació.

9.

Inclou les teves competències, habilitats i coneixements. Potser has adquirit competències i coneixements a través de vies no formals. Mostra-ho al teu currículum, això et farà destacar per sobre de les altres persones.

10.

Repasa'l i demana opinió abans d'enviar-lo. Comparteix el teu currículum amb les persones que consideris adients per dir-te la seva primera impressió i en què s'han fixat.

Construeixo el meu currículum

Pas 4. Incorpora el teu currículum al portafolis personal «El meu projecte professional»

Aquest moment serà clau a l'hora de buscar feina. Tenir a mà el CV per poder-lo actualitzar, modificar i adaptar a les diferents ofertes serà indispensable. Per això, incorporar aquest document al portafolis de l'alumnat serà d'especial rellevància per a la construcció del seu projecte professional.

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball per **projectes** (mòduls)

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Material necessari

- Ordinadors i connexió a internet.

L'entrevista i els processos de selecció



Sessions
grupals

120 min.

Descripció

En aquesta sessió de treball ens introduïrem en els processos de selecció individuals i grupals, veurem de què tracten, quins tipus n'hi ha, incloent-hi les entrevistes d'incidentes de punts crítics i les tècniques *d'assessment center*, i coneixerem estratègies per superar-los amb èxit. Posarem en pràctica simulacres a través de diferents dinàmiques de joc de rol de l'entrevista de selecció i les entrevistes grupals.

Objectius

- Introduir l'alumnat en els processos de selecció individuals i grupals, de què tracten i quins tipus n'hi ha.
- Oferir a l'alumnat estratègies per superar-los amb èxit.
- Posar en pràctica processos de selecció individuals i grupals a través de diferents dinàmiques.

Competències que es treballen

- Habilitats comunicatives: assertivitat, empatia i escolta activa
- Pensament analític i conceptual
- Autoconeixement i gestió emocional

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix i entén què són els processos de selecció individuals i grupals				
L'alumnat coneix i sap aplicar estratègies per superar els processos de selecció				

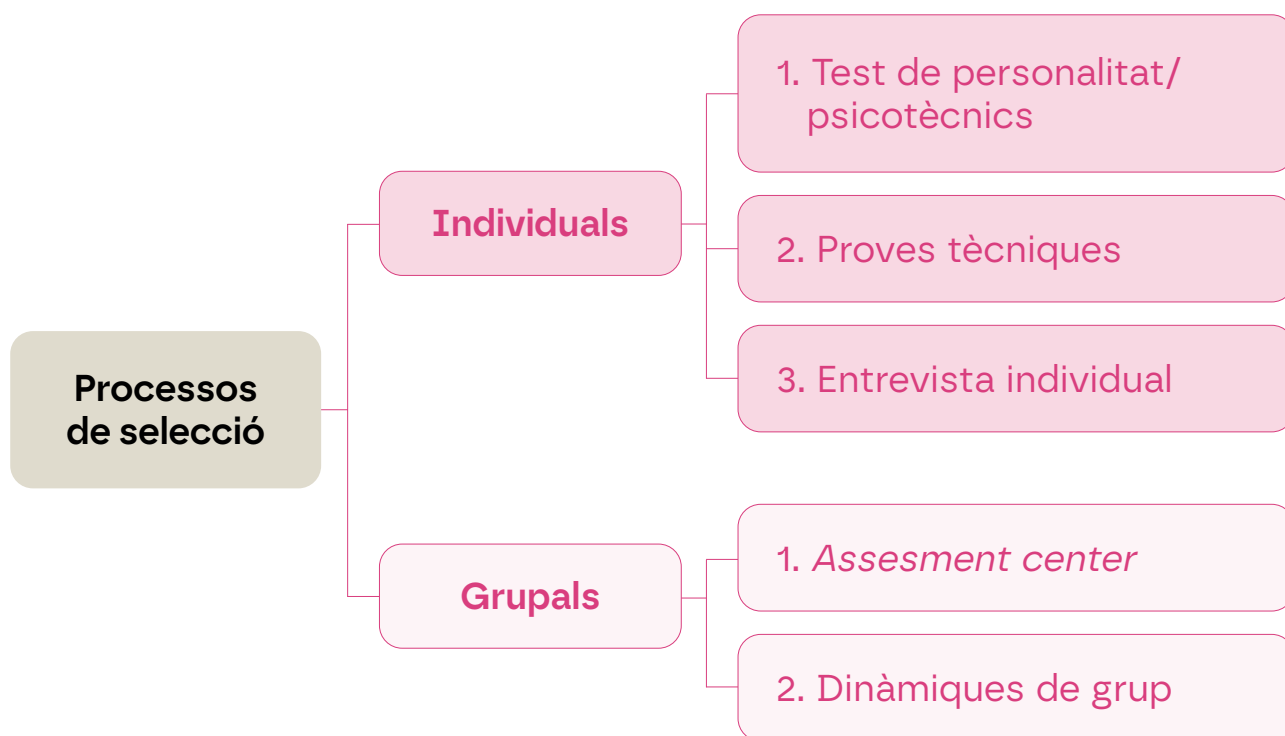
L'entrevista i els processos de selecció

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Pas 1. Què són els processos de selecció

Iniciarem la sessió presentant a l'alumnat què són els processos de selecció i quins tipus de processos de selecció existeixen.

La selecció de personal és un procés en el que s'analitzen les característiques i els requisits d'un lloc de treball vacant i es relacionen amb les característiques que presenten les persones candidates. Té l'objectiu d'obtenir informació per escollir a la persona més adequada per cobrir el lloc de treball que s'ofereix. Les empreses volen descobrir la motivació, les aptituds, l'experiència i els coneixements imprescindibles que requereix la vacant de feina i que posseeix la persona candidata.



Pas 2. Tipus de processos pas a pas

Presentarem a l'alumnat un resum dels tipus de processos de selecció:

- Tècniques de selecció: els psicotècnics i el test de personalitat.
- Les proves tècniques.
- L'entrevista individual i les tècniques d'incidents de punts crítics.

L'entrevista i els processos de selecció

- Els processos de selecció grupal i les dinàmiques grupals.
- Les tècniques d'*assessment center*.

i

Al final d'aquest recurs es presenta un material informatiu en profunditat sobre què són els processos de selecció, la seva tipologia i estratègies per afrontar-los.

Pas 3. Com ens podem preparar una entrevista individual?

Abans de l'entrevista

El *curriculum vitae* i conèixer-se

- S'ha d'anar preparat/da i no deixar res a la improvisació.
- Portar documentació que acrediti la informació que apareix al currículum.
- Tenir informació sobre l'empresa: activitat, productes, etc., i sobre el lloc de treball. Ens pot ajudar la web de l'empresa.

Preparar la pròpia venda

- Preparar una llista d'arguments per vendre els nostres punts forts i saber vendre els punts febles (reformular-los positivament, justificar-los, etc.) des d'un punt de vista més favorable, convertint-los en avantatges. Mostrar l'ampolla mig plena en lloc de mig buida.
- Preparar/preveure les preguntes que ens poden formular i com les volem respondre.
- Utilitzar la comunicació persuasiva: anar a l'entrevista amb l'actitud i l'estratègia adequades per convèncer i persuadir la persona entrevistadora que som el/la candidat/a ideal. No es tracta només d'allò que diem sinó de com ho diem, i ens hem d'adaptar a les necessitats i els valors de l'entrevistador/a.

L'entrevista i els processos de selecció

Màxima puntualitat a la nostra cita

- Preparar amb antelació l'arribada a la cita: quant de temps trigaré en arribar fins a l'empresa?
- Si arribes mitja hora abans, no entris a l'empresa. Passeja, relaxa't. Entra uns cinc minuts abans de l'hora fixada.

Atenció a la imatge física: una persona bruta o deixada transmet una mala imatge

- Vigilar el pentinat i les mans, la roba, no excedir-se amb el perfum ni amb el maquillatge.
- No fumar, no menjar xiclets, no demanar begudes encara que s'ofereixin. Seure correctament i no col·locar objectes personals sobre la taula.
- Anar sol o sola a l'entrevista. Anar-hi amb algú transmet la sensació de manca d'autoconfiança.
- Caminar amb agilitat. Caminar de forma lenta o poc dinàmica dona sensació de persona despreocupada o inactiva.
- Procurar donar una bona impressió a la persona recepcionista, però sense intentar «caure simpàtic/a» ni fer comentaris fora de lloc.

Durant l'entrevista**Salutació**

- És la primera impressió a partir de l'aspecte físic i el comportament. Es recomana donar la mà de manera ferma i cordial.
- Utilitzar aspectes socials bàsics com el somriure i l'amabilitat.
- Esperar que l'entrevistador/a prengui la iniciativa per iniciar el diàleg.
- Tractar a la persona seleccionadora de vostè.

L'entrevista i els processos de selecció

Introducció

- Dir unes primeres frases per trencar el gel i veure el llenguatge que utilitza la persona seleccionadora.

Nucli

- Tot un seguit de preguntes i respostes sobre formació, experiència professional, avaluació de coneixements (idiomes, informàtica, etc.), motivació (moltes vegades, una bona motivació pot suplir altres mancances de formació i/o experiència), aspectes personals (com la situació familiar), habilitats (autovaloració, punts febles i forts).

Tancament

És el final de l'entrevista. Fer preguntes pot servir per:

- Demostrar que hi ha motivació i interès pel lloc de feina, denota atenció i interès.
- Obtenir informació que pot ser útil a l'hora de decidir si aquest és el lloc que interessa.
- Transmetre a l'entrevistador/a que tenim iniciativa i seguretat en nosaltres mateixos/es.
- No s'ha de fer qualsevol pregunta: han d'estar relacionades amb el lloc de treball (responsabilitats) o amb el procés de selecció (quina serà la propera fase del procés de selecció, etc.).
- No és adequat preguntar el sou.

Després de l'entrevista

Anàlisi/reflexió

- Avaluar l'èxit de l'entrevista, tant els punts forts com els febles. Anotar aspectes rellevants (això pot ajudar a prendre consciència dels errors per millorar l'actuació en entrevistes posteriors).

L'entrevista i els processos de selecció

Seguiment del procés

- Segons la temporalitat acordada, apuntar a l'agenda de recerca de feina el dia de l'entrevista i el nom de la persona que ens ha entrevistat.

Algunes preguntes habituals en una entrevista de selecció

Preguntes relacionades amb la teva formació i experiència

«Creus que tens prou formació per al lloc de treball?»

Transmet que sempre et preocupes per estar al dia, que coneixes el sector. Aprofita per mostrar que tens coneixements adquirits gràcies a la teva experiència. Mostra't obert/a a ampliar la teva formació i destaca la importància del reciclatge professional.

«Veig que no tens experiència»

Posa en valor els teus coneixements relacionats amb el lloc de treball i la voluntat de poder aplicar-los. Destaca altres activitats que hagis realitzat, com el voluntariat.

«Per què has estat tant de temps sense treballar?»

Intenta ser positiu/va i no caure en frases com «no he trobat feina». Mostra com has aprofitat el temps d'atur fent cursos, voluntariat, etc. Remarca l'interès per l'empresa i el lloc de treball i la teva disponibilitat immediata d'incorporació.

«Com et comportes en situacions d'urgència o tensió?»

En primer lloc, et recomanem destacar la planificació i l'organització del treball com a factor clau per evitar les situacions de tensió. En segon lloc, mostra't com una persona capaç de superar aquestes situacions i posa algun exemple de problema que hagis resolt amb èxit en treballs anteriors.

L'entrevista i els processos de selecció

«Quin és el teu punt més feble?»

Dona una resposta general que es relacioni amb algun aspecte positiu o que sigui fàcilment superable en relació al treball, però evita caure en el tòpic de «soc massa perfeccionista». Diferencia't de les altres persones barrejant defectes amb virtuts. Per exemple: «Defenso fermament la meua postura si crec que tinc raó, però soc capaç d'adaptar-me si l'equip decideix fer les coses d'una altra manera».

«Quin és el teu punt més fort?»

Hi ha una sèrie de característiques positives per a qualsevol lloc de treball (capacitat d'adaptació al canvi, facilitat per aprendre, etc.), però et recomanem que pensis en el perfil que estan buscant per a aquest lloc en concret. Per exemple, si l'oferta de feina implica treballar de cara al públic, pots destacar aspectes com la seguretat i l'autoconfiança, l'actitud positiva o la sociabilitat.

Preguntes relacionades amb el lloc de treball o l'empresa

«Per què t'has presentat a aquesta oferta?»

Pots enfocar la resposta des de diferents angles. Alguns exemples són:

- L'oferta encaixa amb el teu perfil professional i expectatives.
- Coneixes l'empresa i sempre ha estat el teu objectiu treballar-hi.
- Aquesta feina suposa un pas endavant en la teua carrera professional.

L'entrevista i els processos de selecció

«Per què vols treballar en aquesta empresa?»

Per poder respondre a aquesta pregunta cal que coneguis l'empresa, els serveis o els productes que ofereix, i relacionar-ho amb els teus interessos professionals. Un bon exemple és mostrar el teu compromís amb l'empresa afirmant que t'identifiques amb la seva missió i els seus valors.

«Quin sou vols guanyar?»

Sovint, el salari ja està establert per l'organització i la persona reclutadora t'informa del que cobraràs durant l'entrevista, però pot ser que vulguin saber les teves expectatives. Per respondre aquesta pregunta és important que **t'informis de la remuneració anual bruta** en llocs i empreses similars i demanis un salari realista.

Si no sorgeix el tema durant l'entrevista, el pots abordar quan et preguntin si tens algun dubte.

«Per què vas deixar la teva última feina?»/«Per què vols canviar de feina?»

Per respondre aquesta pregunta evita desqualificar la teva anterior empresa o lloc de treball i centra't en les oportunitats de millora que t'ofereix el nou lloc. Alguns exemples són: «Vull avançar en la meua carrera professional i l'anterior feina no m'ho permetia»; «Busco una feina que em permeti aplicar els meus coneixements»; «Desitjo treballar en una empresa que em permeti formar-me», etc.

L'entrevista i els processos de selecció

Preguntes personals

Tot i que no haurien de fer-ho, alguns processos de selecció poden incloure preguntes personals. Aquí tens algunes claus per respondre-les

«Creus que encaixaries en un equip més jove/més gran?»

La persona entrevistadora pot considerar que la teva edat no encaixa amb el perfil que estan buscant, però si t'han convocat a l'entrevista és perquè realment estan interessats en tu. Si ets una persona molt jove, destaca les ganes de treballar, la motivació, l'oportunitat per aprendre, etc. Si ets una persona amb més experiència, destaca la responsabilitat, el valor afegit que suposa la teva trajectòria professional, la flexibilitat i adaptació al canvi, etc.

«Tens fills? Com concilies la vida familiar i laboral?» «Estàs casada/casat?»

Si et fan aquest tipus de preguntes, explica que la teva situació personal mai ha influït en la teva carrera ni en les teves capacitats professionals.

Tant si ets solter/a com si tens família, mostra interès pel lloc i suggereix que el teu rendiment, dedicació, disponibilitat no es veuran afectats per la teva vida personal. Si tens família, destaca com l'organització i la planificació formen part del teu dia a dia. També pots suggerir que la teva situació familiar et fa ser una persona estable i compromesa.

«Què t'agrada fer en el teu temps lliure?»

Tot i que no hi ha respostes correctes a aquesta pregunta, pensa en el perfil de professional que estan buscant. Per exemple, si el lloc requereix concentració i autonomia, destaca les teves aficions que demostrin aquestes habilitats, com pintar, llegir, cuinar, esports com el ciclisme, la natació, etc. Si el lloc requereix treball en equip, remarca els esports més col·lectius com el futbol, el bàsquet, etc. Si busquen una persona creativa, destaca la música, l'escriptura, viatjar, etc.

L'entrevista i els processos de selecció

Preguntes obertes

Les persones entrevistadores solen plantejar algunes preguntes obertes per comprovar la teva capacitat de reacció. Si et prepares possibles respostes, podràs enfrontar-te al procés de selecció amb més confiança. Alguns exemples són els següents:

Autoconeixement

- Com et descriuries?
- Quins fets de la teva vida consideres que han estat decisius en la configuració de la teva personalitat?
- Quina ha estat l'etapa més important de la teva vida?
- Què fas quan t'avorreixes?
- Quin és el llibre que més t'ha impressionat?
- Si poguessis escollir una professió, independentment de la necessitat de guanyar-te la vida, quina triaries?
- Quin és el problema social/polític que més et preocupa?

Formació

- Quina assignatura t'agradava més/menys?
- Tornaries a estudiar el mateix?
- Penses continuar estudiant? Quins estudis?
- Quina formació creus que necessites per sentir-te plenament realitzat/realitzada professionalment?

Experiència professional

- Què esperes d'aquesta feina?
- Com vas entrar a treballar en les diferents empreses on has estat?
- Quins objectius laborals haves/has de cobrir en el teu lloc de treball?
- Quina és la situació laboral més complexa que has hagut d'afrontar? Com vas resoldre aquesta situació?

L'entrevista i els processos de selecció

Metes i objectius

- Per què hauríem de contractar-te?
 - Quins objectius o metes tens a la vida, a curt o llarg termini?
 - Quines serien les condicions òptimes per aconseguir una plena satisfacció laboral?
 - Com veus el teu futur professional? Com et veus d'aquí a 5/10 anys?
 - Com t'agradaria que fos el teu/la teva cap?
- Prepara bé la teva entrevista i, un cop realitzada, fes un seguiment de la teva candidatura.
 - Si finalment no t'han seleccionat, pregunta per què, això t'ajudarà a preparar entrevistes futures.

Com preparar una entrevista o dinàmica de selecció grupal

Hauràs de tenir en compte que durant tota l'entrevista el teu objectiu serà:

- Demostrar que ets capaç de treballar en grup.
- Que tens empatia.
- Que saps escoltar detingudament els altres membres.
- Que argumentes amb respecte vers les altres opinions.
- Que tens capacitat per liderar un equip de treball, per exemple.

i

En aquest moment, si no ho hem fet, podem dur a terme o bé recordar la dinàmica de «Rescat a la cova» que s'explica en l'àmbit «Per conèixer» a l'activitat «Posem a prova les pròpies competències: un cas per resoldre»; ens permet treballar una dinàmica de selecció de personal en grup i analitzar les competències, les actituds i els comportaments que han sorgit durant la resolució del cas.

L'entrevista i els processos de selecció

Pas 4. Com demostrem les nostres competències en un procés de selecció?

Cada vegada més, les empreses, en els seus processos de selecció, utilitzen tècniques per analitzar les competències de les persones candidates a partir dels seus comportaments i experiències passades. Per fer-ho, utilitzen tècniques com la d'incidents crítics.

En aquest tipus d'entrevistes, les preguntes estaran focalitzades i centrades en situacions passades de l'aspirant, per exemple:

- Què va fer en una determinada situació.
- Com ho va fer en una determinada situació.
- Què va pensar en una determinada situació.
- Què va sentir en una determinada situació.

Un exemple per analitzar la competència d'iniciativa:

«Expliqueu una situació en què, sense que t'ho demanessin, vas promoure un canvi a la feina que va ser significatiu».

Si no se t'ocorre res per respondre alguna de les preguntes, no et desanimis:

- No respondre a una pregunta d'aquest tipus no significa estar automàticament descartat/da.
- La persona entrevistadora també comprèn que la pregunta és imprevista, que l'aspirant pot haver-se bloquejat o simplement que no li ve al cap una situació similar a la que li pregunten.
- Aquest tipus d'entrevista sol inquietar, ja que explicar l'experiència professional o la formació és quelcom que es pot portar preparat des de casa, però respondre aquest tipus de preguntes no.
- Una pista per saber quines competències s'exploraran pot aparèixer en la mateixa oferta d'ocupació, ja que moltes empreses especifiquen el tipus de perfil competencial que ha de tenir la persona candidata.

Davant d'aquest tipus de preguntes, has de tenir en compte determinats factors:

- Abans de contestar, pensa bé la situació que explicaràs.
- Explica una situació el més recent possible.
- Especifica el paper que tu vas adoptar.
- Destaca què vas fer TU, no criticis els altres, centra't en la teva actuació.

L'entrevista i els processos de selecció

- Explica com ho vas fer, amb quines dificultats et vas trobar i quins resultats vas obtenir.
- Relata els fets de manera ordenada i coherent.
- Si no has viscut la situació sobre la que et pregunten, explica'n alguna de similar que hagi viscut fora de l'àmbit laboral, per exemple.

Alguns exemples que ens poden ser útils per reflexionar amb l'alumnat sobre els processos de selecció i el vincle amb les competències:

CAS 1. EXEMPLE

Imaginem-nos una entrevista de feina on l'entrevistadora ens fa la següent pregunta: «Digues tres coses positives teves i tres aspectes per millorar». L'entrevistada respon (el mateix que tothom): «Soc una persona molt perfeccionista, m'agrada que les coses estiguin en ordre i tinc molta capacitat d'aprendre. A vegades ser molt perfeccionista també pot ser un aspecte per millorar».

L'entrevistadora li contesta: «Em podries explicar una situació en què el teu perfeccionisme hagi perjudicat una feina que has dut a terme?».

Preguntes:

- Com creieu que continua l'entrevista?
- Què hauria d'haver fet o dit l'entrevistada?
- Com creieu que hauria pogut evitar aquesta situació?
- Per què creieu que li fa aquesta pregunta?

Què ha passat en aquesta situació?

1. L'entrevistadora ha aprofitat l'ocasió per conèixer una mica més un aspecte de millora de la candidata i ha optat per anar a «pillar-la».
2. L'entrevistada no ha vist venir la pregunta i no ha sabut com sortir-se'n.
3. L'entrevistadora detecta immediatament nervis, poca preparació prèvia, etc.

Com podem enfortir-nos en aquesta situació?

1. Cal tenir un molt bon autoconeixement.
2. Cal estar preparades/preparats per demostrar la nostra competència.
3. Cal preparar-nos les entrevistes.

L'entrevista i els processos de selecció

CAS 2. EXEMPLE

En una entrevista, el Pere va dir que és una persona molt meticulosa, i li varen preguntar per això. Va explicar que és tan meticolós que una vegada havia d'entregar un projecte dins un termini de temps, però que no volia entregar-lo malament i necessitava revisar-lo molt per garantir que estigués perfecte, i per això no el va lliurar a temps i va incomplir el termini d'entrega.

Preguntes:

- Com creieu que continua l'entrevista?
- Què hauria d'haver fet o dit l'entrevistat?
- Com creieu que hauria pogut evitar aquesta situació?
- Creieu que el que ha dit l'ajuda?

Aquest és un exemple molt habitual. Els nervis ens juguen males passades i a vegades contestem amb rapidesa i, sense voler, «confessem» coses que no ens ajuden.

CAS 3. EXEMPLE

En una entrevista, la Joana va explicar que és una persona molt meticulosa, i li varen preguntar per això. Ella va explicar que normalment revisa moltíssim les coses a fer i les entregues finals i que, per tant, això fa que sigui una persona molt organitzada i planificada per poder sempre complir els terminis.

Preguntes:

- Com creieu que continua l'entrevista?
- Què hauria d'haver fet o dit la Joana?
- Creieu que el que ha dit l'ajuda?

Aquí la Joana està explicant que és meticulosa (intuïm que molt), però a la vegada ens aporta una solució que, a més a més, diu molt d'ella. Ens diu que és planificada, però també que s'avança als problemes, que busca solucions, que prioritza els objectius professionals, etc.

L'entrevista i els processos de selecció

Per demostrar les nostres competències en una entrevista, cal tenir un molt bon autoconeixement. Ràpidament hem de poder identificar les nostres competències clau, aquelles en les que destaquem i que ens fan diferents a la resta, així com aquells aspectes per millorar, que hem de tenir molt ben treballats.

Identifiquem les nostres competències clau per molts processos, però sobretot per les nostres experiències d'èxit i de fracàs. Hem d'entendre els errors com a font d'aprenentatge i, quan tenim identificades les nostres competències a partir de la detecció d'èxits i també d'errors, hem de seguir i preparar-nos, coneixent les estratègies que podem aplicar per demostrar les nostres competències en els processos de recerca de feina. Per això és important:

- Tenir un bon currículum per competències.
- Conèixer els processos de selecció per competències.
- Preparar-nos les entrevistes.

En conclusió, a les entrevistes:

Aspectes a tenir en compte

- Tenir clar què pots oferir.
- Conèixer l'empresa i el lloc de treball vacant.
- Contestar amb sinceritat.
- Preparar preguntes per fer a la persona entrevistadora.
- Recordar les dades i els detalls del teu currículum.
- Tenir cura de la indumentària i la higiene personal.
- Portar tota la documentació necessària.

Aspectes a evitar

- Mostrar problemes de disponibilitat o per desplaçar-te al lloc de treball.
- Donar mostres d'agressivitat o de poc control.
- Mentir sobre els teus coneixements.
- Donar mostres de rigidesa o de poca adaptabilitat.
- Semblar poc responsable.
- Semblar una persona poc dinàmica.
- Ser impuntual.
- Mostrar poca autoconfiança

L'entrevista i els processos de selecció

Paraules maleïdes

- Crec que...
- Em sembla...
- No té importància
- No sé si serveixo
- Tinc errors
- Això m'espanta
- Hi ha altres/les millors
- A vegades perdo el control
- No ho mereixo
- No sé si em convé

Paraules aconsellades

- Estic segur/a... negatiu
- Estic convençut/a... Superaré aquest obstacle
- Estic satisfet/a Estaré a l'altura
- Ho faré bé Sabré respondre
- Allò positiu de mi supera el que és S'adapta a les meves capacitats

i

Si volem aprofundir més en les entrevistes, a «Material addicional» trobaràs un material relacionat amb les *killer qüestions* i com afrontar-les; són preguntes que poden sorgir en entrevistes de selecció que estan pensades precisament per desestabilitzar les persones candidates.

Pas 5. Posem en pràctica les entrevistes de selecció

> Dinàmica 1. Entrevistes per parelles

En aquesta activitat dividirem la classe entre persones entrevistadores i candidates. Proposem una oferta de feina (que podem vincular al sector professional del cicle) i es tractarà de què, per parelles, cada persona candidata vagi superant diferents entrevistes, passant per tots els entrevistadors i entrevistadores. Cada ronda durarà dos minuts. El tutor/a revisarà el temps i indicarà el canvi de parella.

Prèviament, el grup de persones entrevistadores haurà de posar-se d'acord per organitzar i preparar les preguntes per fer a les entrevistes. El grup de persones candidates s'haurà de preparar l'entrevista, identificant els aspectes clau que creguin que es podran demanar.

Una variació de la dinàmica es fer grups de dos entrevistadors/es per cada persona candidata.

L'entrevista i els processos de selecció

i

Aquesta tècnica funciona molt bé i l'alumnat se la pren seriosament si contribuïm a crear aquest clima de seriositat de l'entrevista. Permet identificar molts aspectes del llenguatge verbal i de la comunicació no verbal dels que l'alumnat no en tenia constància.

Una variant molt interessant es **gravar les entrevistes** i després visionar-les amb tot el grup, per compartir el que s'ha vist, aspectes per destacar o per millorar, etc.

> Dinàmica 2. Simulació d'una entrevista (joc de rol) per a una feina en concret

En aquesta dinàmica simularem una entrevista en la que el tutor/a serà qui conduirà l'entrevista i l'alumne/a, la persona entrevistada. Prèviament a l'activitat, deixant marge perquè l'alumnat s'ho pugui preparar, donarem una oferta de feina i demanarem cinc persones voluntàries per fer l'entrevista.

Serà important adaptar l'oferta al sector professional del cicle i tenir en compte que, com més veraç i real sigui, millor funcionarà la dinàmica de joc de rol.

El dia de la simulació, organitzarem l'aula com una entrevista, amb una taula davant i, de públic, la resta d'alumnat que en farà l'observació. L'entrevista comença des del moment en què l'alumne/a entrevistat/ada pica a la porta per accedir a l'empresa.

El públic observador haurà d'analitzar l'entrevista per posteriorment posar-ho en comú. Tindran a la seva disposició una fitxa d'observació que trobareu al final d'aquest recurs en l'apartat «Material addicional».

OFERTA EXEMPLE

Empresa dedicada a l'organització i la direcció d'esdeveniments en l'àmbit de la gestió cultural necessita guies per acompanyar els grups a les activitats els caps de setmana. No cal experiència, però sí tenir aptitud per al lloc de feina. Busquem nois i noies joves, amb ganes de treballar els divendres i dissabtes a la nit amb el perfil següent:

- Bon tracte amb persones
- Persona resolutiva en conflictes
- Persona extravertida
- Responsable i professional
- Passió pel lloc de treball
- Capacitat de treball en equip
- Capacitat per saber animar el grup

Interessats i interessades enviar CV amb foto.

Oferta de treball

Localitat: Barcelona

L'entrevista i els processos de selecció

Pas 6. **Analitzem la comunicació en els processos de selecció**Respecte a la **comunicació verbal**:

- Parla correctament, evita expressions excessivament col·loquials o paraules malsonants.
- Intenta incloure exemples concrets de la teva experiència que confirmin allò que estàs dient.
- No diguis mentides.
- Si et fan preguntes sobre les altres empreses on has treballat, no en parlis malament.
- No parlis malament ni despectivament dels i les caps o companys/es de feina que hagis pogut tenir.
- No diguis que no tens defectes, ningú no és perfecte i les persones entrevistadores ho saben.
- Practica la transformació dels punts febles o aspectes per millorar dels punts forts.

Respecte a la **comunicació no verbal**:

- Tingues en compte no jugar amb res a les mans, donarà la impressió d'estar nerviós/a.
- Treu-te la jaqueta i deixa els objectes que duguis a la mà (bossa, carpeta, etc.) per evitar jugar-hi.
- No pleguis els braços o les mans: transmet inseguretats o estar a la defensiva.
- Mira els ulls de l'entrevistador/a, mantén la seva mirada, no l'evitis.
- El teu to de veu ha de mostrar autoconfiança.
- Els gestos han de ser proporcionats: que denotin equilibri, naturalitat i seguretat.
- La postura ha de ser relaxada i enèrgica (però no en excés).



L'entrevista i els processos de selecció

Albert Mehrabian, un investigador pioner del llenguatge no verbal, va quantificar a través d'un estudi que l'impacte total d'un missatge està compost per un 7 % verbal, incloent-hi només paraules; un 38 % vocal, incloent-hi el to de veu, inflexió i altres sons; i un 55 % corporal.

Algunes recomanacions a tenir en compte és la interpretació genèrica d'alguns gestos de comunicació no verbal, tot i que s'han de considerar molts altres aspectes, com ara el context. Però en termes generals:

Acariciar la barbeta

S'interpreta com prendre decisions

Entrelligar els dits

S'interpreta com a símbol d'autoritat

Mirar cap avall

S'interpreta com no creure el que et diuen

Inclinar el cap una mica

S'interpreta com interès

Palmell de les mans oberts

S'interpreta com sinceritat i franquesa

Jugar amb el cabell

S'interpreta com inseguretats i nerviosisme

Braços creuats al pit

S'interpreta com una actitud defensiva

Fregar-se els ulls

S'interpreta com dubtes i inseguretats

L'entrevista i els processos de selecció

Pas 7. Preparem un *elevator pitch*

Elevator pitch és una tècnica que utilitzen les empreses per conèixer els seus candidats i candidates potencials en el temps més breu possible. Els aspirants al lloc de treball s'han de presentar en només dos minuts de manera directa, breu i convincent. En aquest temps, l'aspirant ha de ser capaç de transmetre quin és el seu perfil professional i quin valor pot aportar a la companyia. *Elevator pitch* és un anglicisme que es tradueix com «trajecte amb ascensor», perquè el temps que tenen els candidats i candidates per presentar-se és molt breu, com un viatge en ascensor.



[¿Qué es un elevator pitch y cómo hacerlo? | #MaratonEmpleo](#)

Aquesta tècnica també pot ser utilitzada per presentar projectes, buscar finançament, llençar noves idees, etc.:



[Elevator pitch. Tienes 20 segundos - eduCaixa](#)

L'entrevista i els processos de selecció

Dinàmica d'elevator pitch a l'aula

Per fer aquesta dinàmica donarem 10 minuts perquè cada persona pugui preparar-se la seva proposta de presentació, seguint les indicacions següents:

Passos a seguir per construir la teva proposta d'elevator pitch

1. Qui ets? Nom i cognoms. Presenta't de manera interessant.
2. Què has estudiat o de què t'has format? I a què et dediques? És a dir, quina és la teva professió o a què t'has dedicat en la teva última feina. Com que tens poc temps, no cal que t'estenguis en detalls, però sí que és important que descriguis bé què ets o qui ets a nivell professional. Utilitza dades que puguin captar l'atenció del teu interlocutor/a.
3. Què pots aportar a l'empresa? Quins són els teus punts forts? Què és allò que et fa especial i et diferencia d'altres persones candidates? Aquest punt és molt important perquè les empreses vegin el valor diferencial que pots aportar i la balança s'inclini cap a la teva candidatura.

Aspectes a evitar quan posem en pràctica un elevator pitch

- L'excessiu autoafalagament. Cal ressaltar sense por els teus punts forts, però sense caure en l'arrogància o la supèrbia ni comparar-te amb altres aspirants.
- Desviar-te del tema. Això és el més important, ja que només disposes de dos minuts i has de ser capaç d'explicar-ho tot en aquest temps. No t'entretinguis en detalls poc rellevants.
- No pensar en qui tens al davant: si empatitzes amb la persona que tens al davant podràs intuir què li agradaria o li interessaria escoltar. Utilitza paraules clau, crida la seva atenció fent que et recordi.

Després, caminarem per la sala i durem a terme diverses rondes de trobades:

- **Primera ronda.** Quan el tutor/a faci un senyal, trobarem un company o companya a qui ens haurem de presentar, primer un i després l'altre; per fer-ho, cadascú tindrà 5 minuts. La tutora o tutor indicarà el canvi de persona quan finalitzin els 5 minuts; si t'has quedat a mitges, veuràs que necessites millorar la presentació.

L'entrevista i els processos de selecció

- **Segona ronda.** Quan el tutor/a faci un senyal, trobarem un company o companya a qui ens haurem de presentar, primer un i després l'altre; per fer-ho, ara cadascú tindrà 3 minuts. La tutora o tutor indicarà el canvi de persona quan finalitzin els 3 minuts; si t'has quedat a mitges, veuràs que necessites millorar la presentació.
- **Tercera i última ronda.** Quan el tutor/a faci un senyal, trobarem un company o companya a qui ens haurem de presentar, primer un i després l'altre; per fer-ho, ara cadascú tindrà 2 minuts. La tutora o tutor indicarà el canvi de persona quan finalitzin els 2 minuts; si t'has quedat a mitges, veuràs que necessites millorar la presentació.

Si volem, podem complicar-ho una mica més arribant fins al minut màxim de temps per explicar la nostra presentació.



Aquesta dinàmica serà un entrenament clau si volem dur a terme una activitat de *speed job dating* amb empreses al centre. Per a més informació, vegeu l'activitat «[Organitzem un speed job dating](#)».

Agents implicats



Treball en **tutoria personalitzat**



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió de treball ha de ser treballada de manera coordinada amb FOL.

Material necessari

- Material informatiu «[Tipus de processos de selecció](#)».
- Material informatiu «[Les preguntes assassines](#)».
- Material «[Fitxa d'observació de l'entrevista](#)».

Tipus de processos de selecció

Tècniques de selecció: els psicotècnics i el test de personalitat

Els psicotècnics i els tests de personalitat tenen per objectiu avaluar els trets psicològics i de la personalitat d'algú. S'utilitzen per contrastar la informació aportada en l'entrevista. Què mesura un test psicotècnic?

- Capacitat de lideratge
- Capacitat de treball en equip
- Autonomia i iniciativa
- Etc.

Algunes recomanacions per contestar un test de personalitat:

- Respondre amb sinceritat
- Contestar totes les preguntes
- No trigar a contestar
- Evitar deixar-nos portar per l'estat d'ànim que tenim en el moment de fer la prova
- No preocupar-nos si tenim la sensació de contradir-nos

Les proves tècniques

Les proves tècniques avaluen els coneixements específics i/o les competències tècniques que té la persona candidata respecte a l'ocupació concreta. Per exemple: el grau de coneixement d'un programa informàtic.

Podem trobar-ne diferents formats:

- **Exercicis o proves escrites.** Preguntes i exercicis sobre coneixements i continguts relacionats amb la plaça a cobrir.
- **Exercicis o proves pràctiques.** Simulacions d'activitats o situacions específiques del lloc de feina (per exemple, fer una peça determinada, introduir dades en un document Excel, escriure un text en un altre idioma, resolució de casos/incidències, etc.).

L'entrevista individual

És la tècnica de selecció de personal més utilitzada. Es tracta d'una conversa entre dues persones (l'entrevistadora i l'entrevistada) amb objectius diferents molt definits; per a l'empresa: valorar si la persona s'adapta a una oferta de treball i veure si està interessada i motivada per al lloc de feina; i per a la persona entrevistada: demostrar que sap, pot i vol treballar.

Qui ens pot entrevistar?

En funció de qui ens entrevistis, ens faran les preguntes de diferents maneres per obtenir la informació sobre l'aspirant, com a professional i com a persona. La persona entrevistadora ha de parlar amb molts aspirants i escollir el que millor s'ajusti al perfil. Pot ser:

1. El/la responsable o tècnic/a de recursos humans
2. Una empresa de treball temporal (ETT)
3. Directament el/la cap de l'empresa

Nombre de persones que intervenen:

1. **Individual.** Mol freqüent: una persona seleccionadora i una candidata.
2. **Grup.** Grup de persones candidates. En ocasions es planteja un tema de debat i l'objectiu és observar les característiques de relació social i trets de personalitat davant de situacions reals.
3. **Entrevista de tribunal.** La persona entrevistada es troba sola davant de dues o més persones.

Segons les preguntes:

1. **Entrevista dirigida.** Entrevista molt estructurada amb preguntes concretes i força tancades.
2. **Entrevista oberta.** Preguntes amb respostes molt lliures, per exemple: «Parlí'm de la seva experiència».
3. **Entrevista mixta.** Una combinació de les dues anteriors, la més freqüent.

Rols que pot adoptar qui entrevista:

AGRESSIU

Fa preguntes intimidatòries per avaluar la resistència a la frustració

PSICOLÒGIC

Vol esbrinar la personalitat de l'aspirant, la seva capacitat per integrar-se en un equip de treball i resoldre problemes

AMISTÓS

Genera un clima de confiança perquè sorgeixi un sentiment d'empatia i flueixi millor la comunicació. Per exemple, fer bromes pot ajudar l'aspirant a relaxar-se

OPERATIU

Interessat en els coneixements tècnics de l'aspirant per veure si s'ajusten a la plaça vacant

Les entrevistes de selecció grupals

En què consisteix una entrevista grupal?

Una entrevista grupal és una prova en grup on participen diverses persones que s'han postulat per al lloc de treball, en la que es pretén observar el comportament individual dins del grup i les habilitats, actituds i coneixements de cada participant de la reunió. El teu repte serà destacar però sense empètir les altres persones, ja que, a més de l'avaluació individual, s'analitzarà la interacció amb el grup i les dinàmiques que s'hi estableixin. En aquestes proves, les persones avaluadores analitzen una sèrie de competències preestablertes a través de l'observació dels i les participants.

Aquest tipus de proves avaluen el comportament del subjecte en un grup i en una situació determinada. Es reuneixen totes les persones candidates (entre quatre i dotze) i se'ls planteja una **situació professional «real» determinada o un dilema moral** específic respecte al que han de prendre una sèrie de decisions.

Hi ha un **temps límit per arribar a una conclusió**. Les persones tècniques que dinamitzen la prova observen el comportament de cada aspirant en aquesta interacció grupal.

Entre d'altres competències, es poden avaluar: la capacitat de lideratge, l'assertivitat, la capacitat de comunicació, argumentació i negociació, l'empatia, el treball en equip, la iniciativa, la creativitat, l'adaptabilitat, etc., en funció del perfil al que opta l'aspirant.

- **Exercicis d'interacció grupal.** Plantejament d'un tema per debatre o una situació de feina específica. Es tracta de veure com els individus del grup interaccionen i avaluar les competències que posen en marxa.
- **Joc de rol.** Cada aspirant assumeix un rol o paper a representar i ha d'aconseguir assolir els objectius que s'han marcat.

Tipus de processos de selecció grupals: *assessment center*

L'*assessment center* és una tècnica que engloba diferents tècniques d'avaluació. Incorpora tant exercicis individuals com de grup per tal d'identificar nivells competencials o comportaments d'èxit. Integra procediments de simulacions de treball relacionats amb problemes i situacions reals de la feina.

Les activitats que es poden incloure són les següents:

- **Redactar un informe.** Es proporciona material relacionat amb l'activitat de l'empresa i l'aspirant ha de redactar un informe. Es mesura la capacitat de raonament i d'anàlisi i l'expressió escrita.
- **Fer una presentació.** Es tracta de fer una presentació davant de la persona que avalua la prova i/o de les persones aspirants al lloc de feina. Es valora la capacitat d'estructuració, la comunicació i l'habilitat de parlar en públic.
- **Exercici de la safata.** En una safata es proporcionen informes, trucades rebudes, cartes i tot tipus de documents relacionats amb la feina. Es tracta d'enllestir les tasques assignades. Es valora la capacitat de gestió del temps, de resolució, de planificació i de comunicació escrita i verbal.
- **Dinar amb persones directives.** Simula un dinar o sopar de negocis. S'observa l'actitud de la persona, com s'interessa per les altres, quines preguntes fa, etc. En definitiva, com reacciona davant d'una situació d'aquest tipus.

Les preguntes assassines

Són preguntes que pretenen:

- Sorprendre la persona entrevistada.
- Veure la seva capacitat de resposta.
- Enxampar mentides.
- Fer preguntes sobre temes incòmodes.

Què faria si estigués en desacord amb el seu cap?

- Aquesta qüestió pretén esbrinar el grau de conflictivitat de l'aspirant, així que la millor opció és esmentar la capacitat d'assumir les diferències.

Quins comportaments li disgusten tant que el/la poden fer sortir de polleguera?

- Contestar la veritat sense criticar directament a ningun cap, company o subaltern que s'hagi tingut abans.
- Es pot contestar «em desagrada la manca de puntualitat» o «em desagrada la manca de compromís», ja que aquestes respostes són fàcilment aplicables a tot el món.
- Dir que mai «s'han perdut els papers» pot fer que l'aspirant sembli una persona irreal o mentidera.

Està casat/casada? Té intenció de quedar-se embarassada?

- Les qüestions que poden implicar qualsevol tipus de discriminació estan prohibides en els processos de selecció.
- El millor és mantenir les formes, educadament, però si l'entrevistador és molt insistent és preferible respondre de la manera més objectiva i diplomàtica possible: «No m'acabo de sentir còmode/a amb aquesta pregunta, però si per al procés de selecció és important, intentaré respondre-la».

Què significa per a vostè la feina?

- No és convenient donar una resposta vinculada als diners, perquè la persona entrevistadora vol conèixer l'ordre de prioritats en la vida i a quina distància es troba l'esfera privada de la professional.
- Sense **exagerar** el treball, es pot comentar que és una forma de realització personal a la que l'aspirant dedica tots els teus esforços.

Per què ha estat tant de temps en el mateix lloc i la mateixa empresa?

- Si es treballa des de fa molts anys en el mateix lloc i la mateixa empresa, s'ha de recalcar que en el transcurs dels anys s'ha canviat conforme es modificava l'empresa: si han aparegut nous productes, nous mercats, canvis de mida, d'estructura, etc.
- Si no hi ha hagut cap transformació, es pot al·legar que es valora la **lleialtat i l'estabilitat**, el **compromís** total i a llarg termini amb un projecte professional en el que es creu.

Per què s'ha conformat a la seva edat amb un salari tan baix?

- És una altra qüestió per **desestabilitzar** la persona entrevistada.
- Es pot contestar: «Sempre he pensat que cal adquirir experiència i les competències més adequades per progressar, i que això es podrà veure posteriorment recompensat amb un augment de salari».

Expliqui'm alguna cosa de la que se senti una mica avergonyit/da.

- Molts entrevistadors formulen aquesta pregunta per intentar «caçar» l'aspirant i veure si admet quelcom de compromès; si no ho aconsegueixen, analitzen si és capaç de superar la sorpresa inicial i improvisar.
- Algunes persones candidates poc preparades es posen nervioses i surten del tràngol parlant de coses personals o de treball, **i aquesta és la pitjor opció. No s'han de regalar perles personals!**
- La millor estratègia és fer una pausa per reflexionar i oferir una resposta similar a: «De vegades m'adono que he de prestar més atenció a una cosa, o parlar amb alguna persona per evitar una possible confusió, sobretot quan treballo en equip. Crec que de vegades és qüestió d'avançar-se a les situacions en lloc de lamentar-se'n després». Una resposta d'aquest tipus ens dona l'oportunitat de transmetre obertura i sensatesa.

Què respondria si li diguessin que la seva actuació ha estat ineficient?

- L'únic objectiu és comprovar la reacció davant les crítiques.
- Es pot respondre que es faran esforços per analitzar les raons d'aquesta impressió negativa.

Quines conclusions treu vostè de la nostra entrevista?

- La recomanació seria no fer comentaris massa afalagadors. **No ensabonar!**
- Contestar simplement que l'entrevista ha estat interessant i que ha servit per augmentar la voluntat de formar part de l'empresa.

Creu que podria haver-ho fet millor en la seva feina anterior?

- Cal anar amb compte amb aquesta pregunta, perquè encara que es produeixi en una conversa relaxada **no és el moment de sincerar-se.**
- Una resposta **adequada i neutra** pot ser: «Suposo que, vist des de la distància, sempre es pot trobar la manera de fer-ho millor».
- Fins i tot es pot descriure una situació que s'hagi produït per motius que escapaven al nostre control i posar l'accent en **«aprendre de l'experiència».**

Fitxa d'observació de l'entrevista (material per a l'alumnat)

Observa el company o companya que està fent la simulació d'entrevista i valora les seves accions. Marca l'opció escollida (SÍ/NO).

	SÍ	No
Ha esperat que li indiquin que s'assegui?		
Ha donat la mà correctament?		
Ha mantingut el contacte visual amb la persona interlocutora?		
El contacte de la mirada, ha estat intens?		
Ha mantingut el somriure durant l'entrevista?		
Manté els braços estesos?		
Està assegut/asseguda amb una postura còmoda i relaxada?		
Ha col·locat els peus i les cames correctament?		
El seu to de veu, l'articulació i la velocitat, són adequats?		
Respecta la distància conversacional?		

Quina impressió general ha transmès? Explica per què:

Motivació pel lloc de feina:

Sinceritat:

Seguretat i autocontrol:

Timidesa o nerviosisme:

Base de dades de canals de recerca de feina



Projectes

Activitat portafolis

Trimestral

Descripció

Aquesta activitat planteja la creació d'una base de dades col·laborativa i d'un taulell d'ofertes de feina que s'hagin trobat vinculades a la professió o el sector. Això permetrà a l'alumnat anar familiaritzant-se amb els diferents canals de recerca i començar a veure, si no té cap experiència professional, què s'està movent en el sector a nivell laboral.

Objectius

- Crear una base de dades col·laborativa sobre els diferents canals de recerca.
- Començar a visualitzar ofertes de feina del sector professional.

Competències que es treballen

- Competències tecnològiques.
- Visió estratègica i capacitat de planificació i organització.
- Anàlisi crítica.

Base de dades de canals de recerca de feina

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat crea una base de dades col·laborativa sobre els diferents canals de recerca que pot ser d'utilitat per al seu futur professional				
L'alumnat descobreix canals de recerca generalistes però també sectorials i especialitzats del seu perfil professional				
L'alumnat coneix i sap com accedir a ofertes de feina del sector professional				

Durada

Al llarg d'un trimestre.

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Activitat pensada per treballar de manera col·laborativa la creació d'una base de dades de diferents canals de recerca i d'un espai on compartir ofertes laborals en curs actualitzades.

Per fer-ho, podem proposar que sigui una activitat a dur per terme tot el trimestre, que anirem construint i alimentant i que, per tant, estarà viva, amb l'objectiu que sigui una eina útil i pràctica durant tot el curs escolar.

Per dur a terme el projecte podem optar per moltes plataformes senzilles de creació de base de dades:

- [Fulls de càlcul de Google](#)
- Fulls de càlcul d'Excel: Microsoft Excel
- Base de dades d'Acces: Microsoft Acces
- [Paddlet](#)
- Pissarra digital [Miro](#)
- Etc.

Canal (nom)	Tipus	Sector	Enllaç	Descripció	Característiques especials

Base de dades de canals de recerca de feina

Actualment, existeixen multitud de canals on trobar ofertes d'ocupació. Cada canal té les seves característiques, i per això es important seleccionar els que millor s'adeqüin als diferents perfils professionals que estem cercant.

- **Portals d'ocupació d'internet.** Plataformes d'ocupació en línia que contenen ofertes de diversos sectors professionals i poden ser d'abast nacional i internacional.
- **Portals d'ocupació especialitzats.** Per internet podem trobar portals que ofereixen vacants en un sector laboral o per a un col·lectiu específic. Per exemple: borses d'ocupació dirigides al sector de la sanitat, el turisme, la informàtica o portals destinats a joves o persones amb discapacitat.
- **Agències de col·locació.** Aquestes entitats, públiques o privades, tenen com a objectiu proporcionar treball a persones desocupades. Per aconseguir-ho duen a terme activitats d'orientació i d'intermediació laboral.
- **Serveis públics d'ocupació.** Les comunitats autònomes disposen de serveis a nivell comarcal i local per atendre les diferents necessitats en matèria d'ús del territori. Són totalment gratuïts i proporcionen diferents ajudes en funció de la persona destinatària.
- **Empreses de Treball Temporal (ETT).** Aquest tipus d'organitzacions actuen com a intermediàries entre una empresa que desitja cobrir un lloc de treball i la persona que reuneix les característiques per ocupar-lo. S'encarreguen de contractar persones treballadores de manera temporal per després cedir-les a les empreses que les necessiten.
- **Col·legis i associacions professionals.** Moltes vegades els col·legis i les associacions de col·lectius professionals ofereixen serveis d'orientació laboral i borses de treball.
- **Premsa.** En alguns mitjans de comunicació es pot trobar una secció especial d'anuncis relacionats amb les ofertes laborals existents en aquest moment.
- **Informació de l'oferta d'ocupació pública.** En les pàgines web de les administracions públiques (estatals, autonòmiques i locals) es poden trobar diferents convocatòries d'ocupació pública per presentar-s'hi segons el perfil acadèmic i professional.

Una vegada realitzada l'activitat, cal actualitzar el portafolis professional amb el document col·laboratiu creat.

Base de dades de canals de recerca de feina

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Material necessari

- Accés a internet.
- Ordinadors.

Tanco el portafolis personal



Sessions grupals

60 min.

Descripció

Aquesta és una activitat conclusiva sobre la construcció del portafolis. Al finalitzar, l'alumnat haurà de tenir construït el seu portafolis com a recull de tot el procés treballat.

Objectius

- Dur a terme una activitat conclusiva per verificar feines realitzades.
- Analitzar processos i treballs pendents del portafolis professional.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat finalitza el seu portafolis professional				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Caldrà verificar que s'ha dut a terme la compleció del portafolis, que ja incorpora les demandes mínimes que es plategen a l'IPOP. Per a més informació sobre el portafolis, vegeu l'apartat «[Mapa del meu projecte professional](#)», que en resum estableix que el portafolis s'ha d'estructurar seguint l'esquema següent:

1r curs

- Qui soc i què vull?
- El meu perfil competencial
- Seguir aprenent per seguir endavant
- Mapa del nostre sector

2n curs

- Les meves metes professionals
- Reformulo metes
- Analitzem rutes a curt, mig i llarg termini
- Base de dades de canals de recerca de feina
- Construeixo el meu CV

Tanco el portafolis personal

Qui soc i què vull?

Primera concreció de metes professionals

Fitxa graella d'objectius professionals

Objectiu	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Exemple de la Lia: Acabar CFGS Laboratori d'anàlisi i de control de qualitat	Estudiar i assistir a classe, potser hauré de fer classes de repàs	Vull obtenir el títol i poder començar pràctiques en el sector per saber si realment m'agrada com a sector professional	Bona assistència i actitud, mitjana de notes suficient.	Millorar en microbiologia. No faltar a classe.
Meta / objectiu 1				
Meta / objectiu 2				
Meta / objectiu 3				
Meta / objectiu 4				

El meu perfil competencial

Concreció del perfil competencial

Fitxa de perfil competencial

Competències assolides i com demostro que les sé aplicar	Competències per millorar
Competències més demandades	Competències per millorar

Tanco el portafolis personal

Seguir aprenent per seguir endavant

Conclusions del projecte «Seguir aprenent per seguir endavant»:

Títol del projecte col·laboratiu	Enllaç al projecte col·laboratiu	Descripció

Conclusions de la taula rodona d'experiències:

Organització de l'acte	Noms dels membres de l'equip organitzador
Ponents	Nom de ponent 1, nom de ponent 2, nom de ponent 3
Experiències compartides	
Conclusions	

Tanco el portafolis personal

Mapa del nostre sector

Compartir l'enllaç de la publicació elaborada sobre el sector professional.

Fitxa del perfil professional:

Nom del perfil professional:

Descripció:

Tasques:

Especificacions dels llocs de feina:

Formació mínima requerida: _____

Experiència mínima requerida: _____

Horari: _____

Jornada: _____

Sou (mensual o anual): _____

Altres aspectes a tenir en compte: _____

Competències tècniques/coneixements necessaris:

Competències transversals/habilitats/aptituds:

Competències tecnològiques i lingüístiques:

Altres aspectes rellevants:

Tanco el portafolis personal

Les meves metes professionals

Anàlisi de les metes professionals a través d'una dinàmica DAFO:

DAFO

Objectiu a assolir: _____

Debilitats

Nivell intern

Identificar aquells aspectes a nivell intern (és a dir, propis) que poden dificultar l'assoliment de les metes plantejades.

- _____
- _____

Fortaleses

Identificar aquells aspectes a nivell intern (és a dir, propis) que poden facilitar l'assoliment de les metes plantejades.

- _____
- _____

Amenaces

Nivell extern

Identificar aquells aspectes a nivell extern (és a dir, del nostre entorn proper o més llunyà) que poden dificultar o impedir l'assoliment de les metes plantejades.

- _____
- _____

Oportunitats

Identificar aquells aspectes a nivell extern (és a dir, del nostre entorn proper o més llunyà) que poden facilitar l'assoliment de les metes plantejades i que, per tant, hem d'aprofitar.

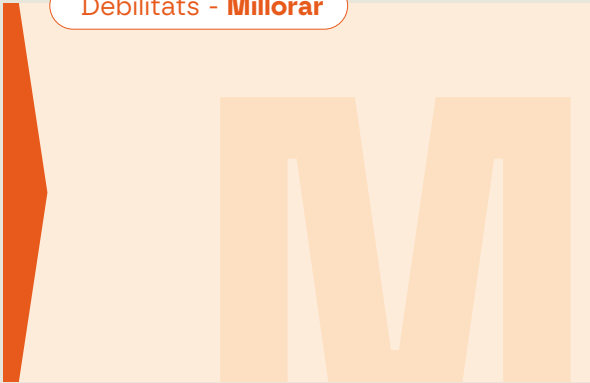
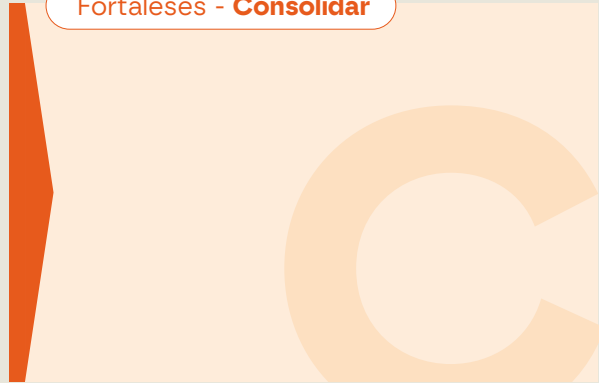
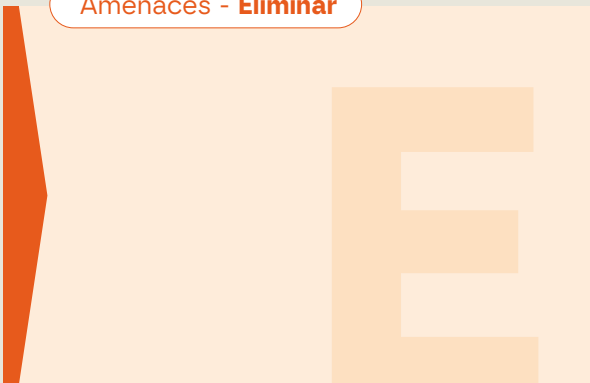
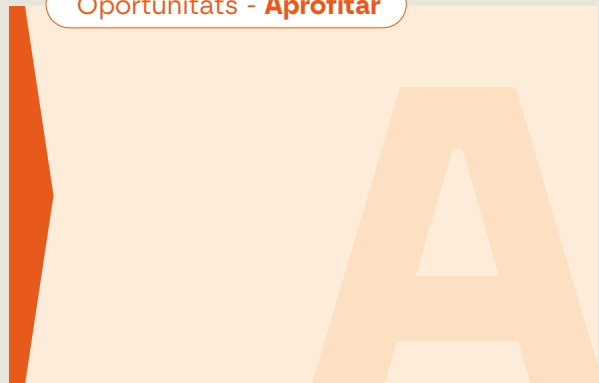
- _____
- _____

Tanco el portafolis personal

Reformulo metes

Material «Graella CAME»

Objectiu a assolir: _____

Debilitats - **Millorar**Fortaleses - **Consolidar**Amenaces - **Eliminar**Oportunitats - **Aprofitar**

Material «Graella d'objectius professionals»

	Què faré?	Per què?	Què tinc per assolir-ho?	Què necessito per assolir-ho?
Meta/objectiu 1				
Meta/objectiu 2				
Meta/objectiu 3				

Tanco el portafolis personal

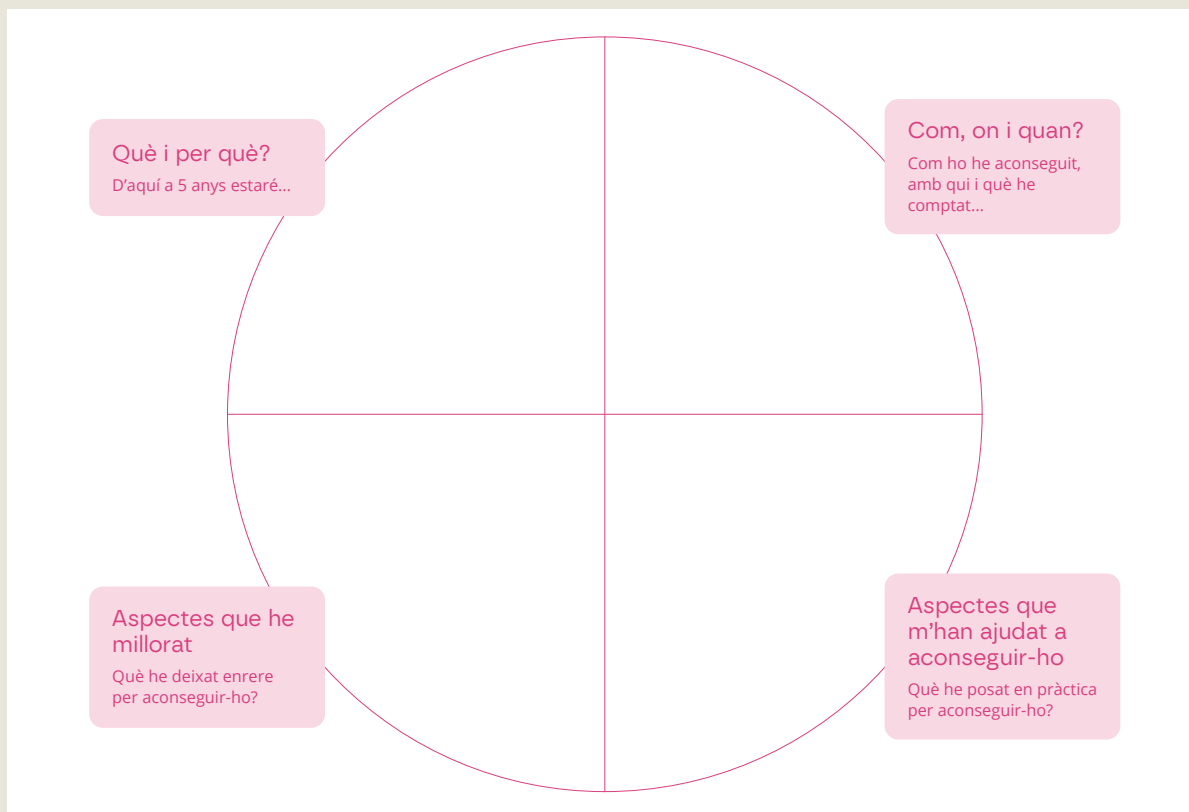
Analitzem rutes a curt, mitjà i llarg termini

Definint itineraris:

Opció 1

	Què faré?	Per què ho faré?	Com ho faré?	On ho faré?	Quan?	Amb qui?	Quin cost tindrà?
Meta/objectiu 1							
Meta/objectiu 2							
Meta/objectiu 3							

Opció 2



Tanco el portafolis personal

Construeixo el meu CV

Incorporar el CV al portafolis personal «El meu projecte professional»

Base de dades de canals de recerca de feina

Compartir el document col·laboratiu de canals de recerca de feina:

Canal (nom)	Tipus	Sector	Enllaç	Descripció	Característiques especials

Agents implicats

Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Organitzem un *speed job dating*



Projectes

Trimestral

Descripció

Un *speed job dating* és una tècnica de selecció de personal en la que es duen a terme entrevistes personals de manera ràpida amb un temps limitat (5-10 minuts). En aquest breu temps, la persona candidata ha de donar a conèixer la seva candidatura demostrant per què és la millor opció per a aquest lloc de treball. En aquestes «cites de treball ràpides», les persones reclutadores poden conèixer moltes candidatures en un mateix dia. Aquest recurs presenta la dinàmica per implementar un *speed job dating* al centre basant-nos en l'experiència i la bona pràctica de molts centres de formació professional que ho han dut a terme.

Objectius

- Conèixer què és un *speed job dating* com a procés de selecció.
- Oferir eines i recursos per millorar la capacitat d'expressió i de relació interpersonal que permetin a l'alumnat inserir-se amb èxit a través d'un procés de selecció en l'àmbit laboral.

Competències que es treballen

- Competències comunicatives i habilitats socials.
- Autoconeixement, seguretat i confiança.
- Gestió i control emocional.
- Motivació.

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
Millorar els resultats en els processos de selecció de l'alumnat i especialment en aquells perfils amb poques habilitats socials				

Organitzem un *speed job dating***Durada**

Al llarg del trimestre o trimestres, segons la programació de cada centre.

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Un *speed job dating* és una forma d'entrevista personal «ràpida» caracteritzada pel temps limitat que té una persona per donar a conèixer la seva candidatura. Aquest temps l'estableix el reclutador/a i oscil·la entre els 5 i 10 minuts, durant els que no només es presenta l'empresa, sinó que també és el moment en què l'aspirant ha de demostrar per què és la millor opció per a aquest lloc de treball.

i

Aquesta és una activitat conclusiva de tot un procés previ que s'ha de dur a terme abans d'arribar a organitzar-la; haurem d'haver treballat l'autoconeixement i el desenvolupament competencial de l'alumnat, el coneixement del mercat laboral i el sector professional, conèixer les tècniques i processos de selecció, etc.

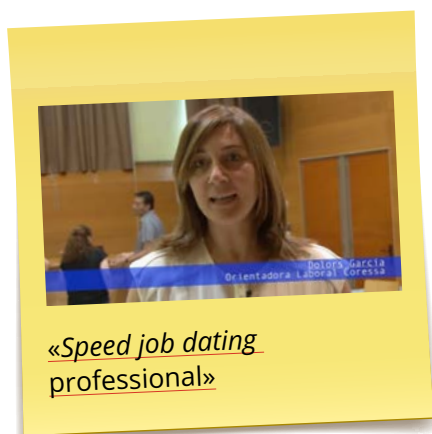
A l'apartat «Com implementar un *speed job dating*. Diferents propostes» es mostren diversos exemples de centres de formació professional que l'han dut a terme i com ho han fet.

En aquestes «cites de treball ràpides», qui recluta podrà conèixer moltes persones candidates en un mateix dia. Tot i que pot semblar una forma d'entrevista de treball senzilla, per superar un *speed job dating* amb èxit cal tenir en compte tota una sèrie d'aspectes:

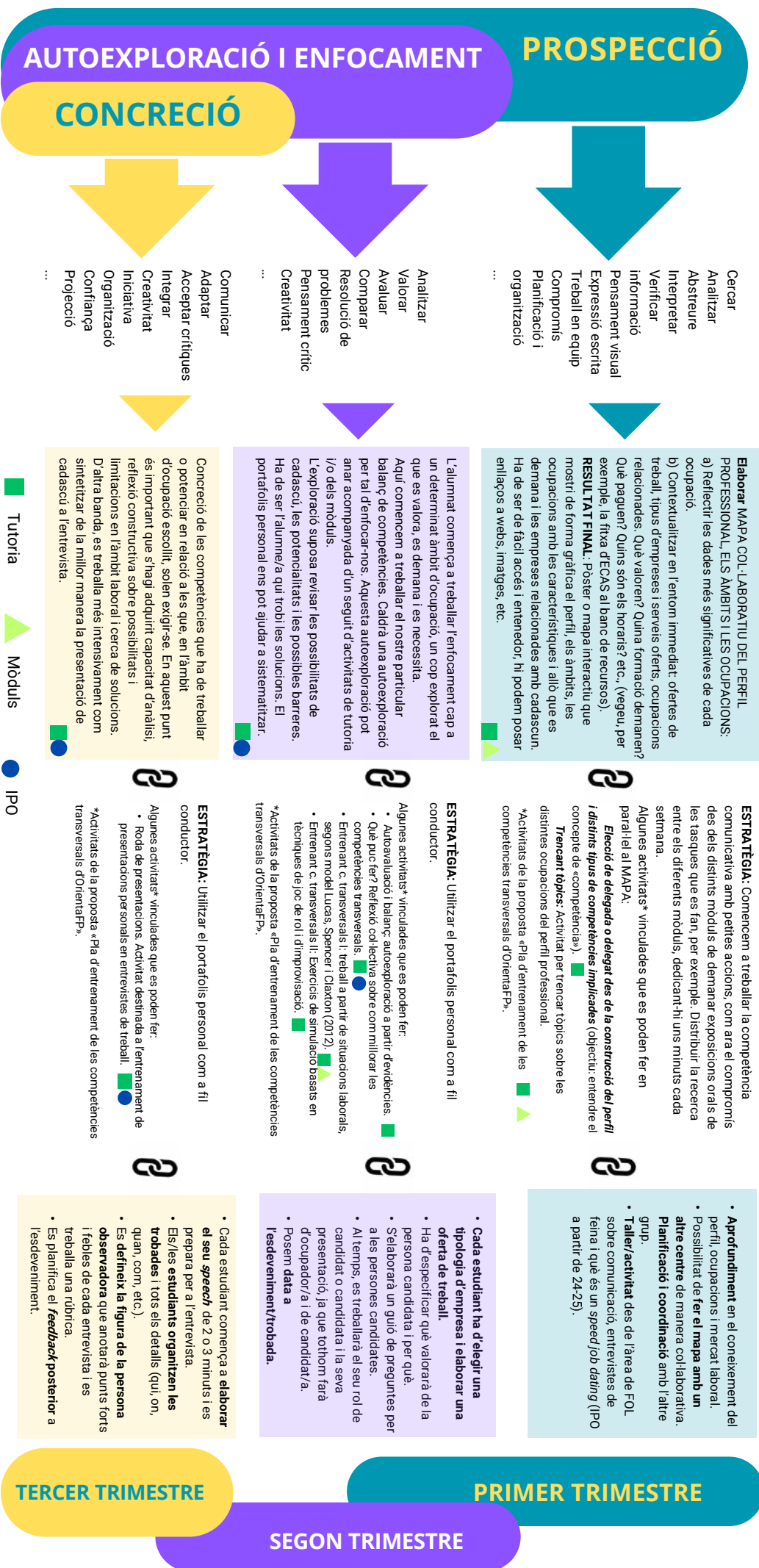
- Resumir molt bé la proposta de valor: serà important construir la pròpia presentació sabent no només què es pot aportar a una empresa, sinó també ajustar-se a les necessitats que les empreses poden tenir.
- Com que el temps és molt limitat, cal triar molt bé què es vol dir i explicar-ho de manera resumida. No utilitzar frases massa llargues ni quedar-nos massa estona en algun punt. Si a la persona entrevistadora li interessa algun aspecte concret, t'ho preguntarà.

i

Per a més informació sobre com preparar la presentació personal per a un *speed job dating* vegeu l'activitat. «L'entrevista i els processos de selecció», apartat «Pas 7. Preparem un *elevator pitch*».



Fases de preparació d'un speed job dating i intersecció amb les activitats del PAT



Organitzem un *speed job dating*Com implementar un *speed job dating*. Diferents propostes**PROPOSTA PER SESSIONS DE TREBALL**

Proposta implementada per l'Institut Brugulat en les activitats de tutoria de 2n del CFGM Gestió Administrativa. La idea és que aquest alumnat, quan acabi el curs, pugui dur a terme una entrevista de treball amb les millors garanties d'èxit possibles. Per tal d'assolir aquestes habilitats, es realitzarà un seguit d'activitats durant les sessions de tutoria que conclouran amb un *speed job dating*. Amb aquesta activitat es pretén que l'alumnat sigui capaç d'afrontar una entrevista de treball simulada com si fos real.

Les activitats seran les següents:

Sessió 1. Presentació de l'activitat a l'alumnat

S'explicarà quines són les habilitats, competències i capacitats clau a assolir, objectius generals, etc., d'un *speed job dating*.

Sessió 2. Dinàmica de grup

Per tal que els alumnes comencin a trencar el gel i perdre la vergonya, farem unes dinàmiques de grup perquè vegin que és molt important participar en un procés de selecció i fer aportacions que els diferenciïn de la resta d'aspirants, amb l'objectiu de continuar en el procés de selecció.

Sessió 3. Entrevista de treball

En aquesta activitat, donarem eines a l'alumnat per afrontar l'entrevista d'un procés de selecció amb garanties d'èxit. Molts aspirants arriben a l'entrevista sense haver-ne fet cap anteriorment; si treballen aquesta part del procés de selecció, això els donarà un avantatge respecte a la resta d'aspirants. Aprendre a saber què és el realment important i com se'ls valora a l'hora de seleccionar-los. Aquesta activitat és essencial, ja que els donarà les bases per fer un bon *speed job dating* al final del curs.

Organitzem un *speed job dating***Sessió 4. Àrea d'interès dintre del cicle**

Després de conèixer i treballar els diferents mòduls al llarg del curs, l'alumnat ha de decantar-se per un perfil professional. L'important és veure en quin perfil encaixa millor cadascú, sigui perquè li agrada més o perquè disposa d'unes millors capacitats per adaptar-s'hi.

Sessió 5. Cerca d'ocupacions associades a les àrees d'interès

Caldrà que l'alumna/e faci una recerca de possibles ofertes de treball associades a la seva àrea d'interès o perfil professional seleccionat. Han de tenir una visió general del tipus d'ocupacions que hi ha al mercat laboral i també saber què es demana en cada oferta de treball, és a dir, quines habilitats o *skills* tenen els aspirants de les diferents ofertes. En el nostre cas, ens centrarem principalment en les àrees de comptabilitat, atenció al client i tresoreria, que són les que farem a l'activitat final.

Sessió 6. Recordar l'elevator pitch

Recordar l'*elevator pitch* (que es va fer l'any passat, és a dir, a 1r de Gestió Administrativa). En aquesta sessió, l'alumnat prepararà el contingut del seu *elevator pitch* a partir de l'àrea d'interès treballada prèviament. Es farà de manera individual amb l'ajuda del docent i després es posarà en comú amb la resta de companys i companyes per tal de practicar per a l'*speed job dating*. Cal tenir en compte que la primera part de l'*speed job dating* serà la presentació de cada aspirant amb el seu *elevator pitch* o carta de presentació.

Sessió 7. Speed job dating

Aquesta activitat consistirà a fer petites entrevistes ràpides de 3 a 5 minuts entre tot l'alumnat i anar rotant fins haver-se entrevistat tothom amb tothom. Finalitzada l'activitat, n'extraurem conclusions en grup per veure si s'han sentit còmodes, què creuen que poden millorar i quines primeres impressions tenen d'aquestes entrevistes.

Organitzem un *speed job dating*

Sessió 8. Selecció de l'alumnat que farà l'activitat final

En aquesta sessió cada alumna/e representa un rol dels 6 que hi participaran (3 aspirants i, per part de l'empresa: director general, cap de Recursos Humans i cap de departament). Fem diversos assajos perquè l'alumnat vegi qui pot fer-ho millor. Al final de la classe, entre tots i totes escollirem els 6 alumnes que hagin complert millor les expectatives per fer l'activitat final.

Sessió 9. Rúbriques d'avaluació

En aquesta sessió tornem a treballar les habilitats o *skills* que ha de tenir cada perfil professional i també les rúbriques de com serà avaluat cada aspirant. L'alumnat ha de demostrar aquestes *skills* a l'entrevista de treball.

Sessió 10. Assaig final

L'alumnat participant farà, davant tota la classe, l'entrevista per al lloc escollit; la resta hi participaran avaluant també els aspirants amb les mateixes rúbriques que tindran els representants de l'empresa. Al final veurem si coincideix la decisió de l'empresa amb la dels alumnes que estan observant, i en traurem conclusions.

Sessió 11. Dia de l'*speed job dating*

L'activitat es farà a Banyoles. Cada aspirant serà entrevistat per l'altre institut. El perfil professional (atenció al client, comptabilitat o tresoreria) s'escollirà en el mateix moment de l'activitat, i la resta de l'alumnat dels dos centres posarà atenció en les entrevistes i també els valoraran. Aquesta valoració es farà amb la rúbrica.

Organitzem un *speed job dating***PROPOSTA DE TREBALL INTERCICLES PER FASES**

Proposta implementada per l'Institut Palau Ausit davant la situació detectada per la qual alguns candidats i candidates amb solvència acadèmica sobrada i amb aptituds tècniques són rebutjats per les empreses en el moment de la selecció. Els equips docents pensen que els candidats tenen les competències de l'especialitat ben assolides però no, en canvi, aquelles habilitats que permeten a un candidat/a superar un procés de selecció de personal.

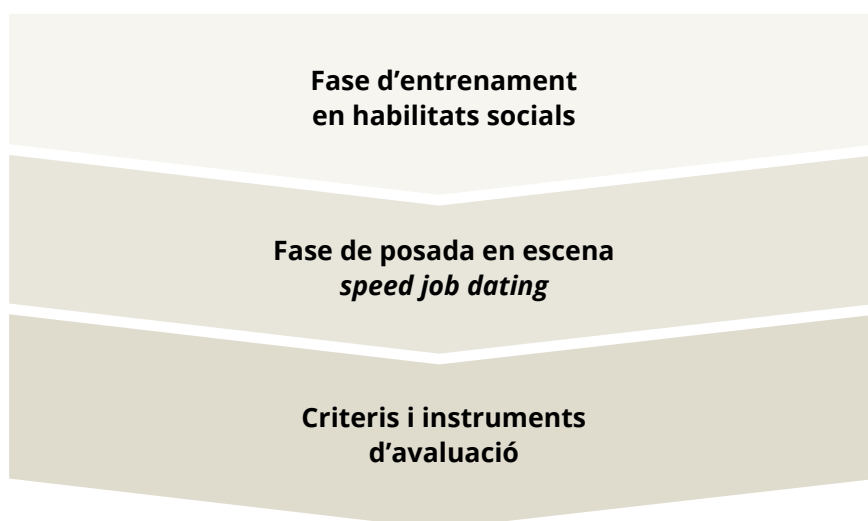
Per contra, també és constata que, després de tenir-los un any, coneixen bé l'alumnat i de vegades veuen com algun alumne menys resolutiu que un altre aconsegueix una classificació millor en un procés selectiu. En la mateixa línia, perfils d'alumnes amb denotada timidesa i introversió fracassen en aquesta fase, tot i que els docents saben que són bons candidats al lloc de treball.

Per això, plantegen implementar un entrenament en aquest tipus d'habilitats per tal d'incrementar l'èxit en el procés selectiu.

Objectiu de la proposta. Millorar la capacitat d'expressió i de relació interpersonal de l'alumnat per poder inserir-se amb èxit a través d'un procés de selecció en l'àmbit laboral.

Resultat final esperat. Millorar els resultats de les entrevistes dels alumnes de 1r i 2n curs en el procés de selecció del que participen per a la Formació Dual, i especialment en aquells perfils amb poques habilitats socials.

Implementació de la proposta per fases:



Organitzem un *speed job dating*

Fase 1. Entrenament en habilitats socials

1. Esbrinar què vol l'empresa dels aspirants, quina actitud, quines competències transversals, quines aptituds, etc.:
 - Activitat per treballar les habilitats socials en general.
 - Es contactarà amb la/el cap de recursos humans que gestiona la DUAL per tal que ens expliqui què esperen d'un aspirant.
 - Visita a empreses del sector on també podem preguntar-ho.
2. Anàlisi DAFO (anàlisi personal de punts forts i mancances de cada alumna/e).
3. Escenificació mitjançant joc de rol de l'entrevista de treball. Previ treball i visualització de vídeos a FOL.
4. Realització de gravacions d'entrevistes en joc de rol per visualitzar-les i analitzar-les en grup.
5. Treball des de tutoria: «Què no s'ha de fer mai a l'entrevista».
6. Entrenar l'*speech* individual amb gravació.

Fase 2. Posada en escena *speed job dating*

- Trobada entre dos grups (per exemple, Automoció 1GS i Administratiu 1GS) en una aula gran, decorada per a l'ocasió, on es noti un ambient especial relacionat amb el món laboral (*rollers* amb els logos de les empreses, botelles d'aigua a les taules, etc.).
- Cada alumna/e s'hi haurà de presentar amb roba adequada, els documents estipulats i el discurs treballat.
- Cada alumne/a d'Automoció serà atès per un alumne/a d'Administratiu, i viceversa.
- L'alumne/a «avaluador/a» disposarà d'una rúbrica d'avaluació on es puntuarà l'aspirant. Aquest haurà de fer un DISCURS de 3-4 minuts per tal de convèncer de què és un bon aspirant, a més de respondre algunes qüestions bàsiques.

Organitzem un *speed job dating*

Fase 3. Criteris i instruments d'avaluació

Full de rúbrica individual en format digital que es completarà just després de l'SJD i enquesta Google Forms a l'alumnat per conèixer la seva percepció de l'activitat amb les preguntes següents:

Valora d'1 (molt poc) a 5 (molt):

- Conec ara els punts importants a l'hora d'afrontar un procés selectiu?
- He guanyat confiança a l'hora d'afrontar un procés selectiu?
- En les activitats prèvies durant el curs, he millorat les meves habilitats per afrontar un procés selectiu?
- Durant l'execució de l'*speed job dating*, he sentit nervis?
- Valores positivament l'execució de l'*speed job dating*?
- Què milloraries?

Evidències que es recolliran per acompanyar i fonamentar l'avaluació: full de rúbrica individual en format digital que es completarà just després de l'SJD. D'aquests resultats se'n podrà fer un buidatge per tenir un resultat estadístic.

Alguns exemples de centres que han implementat un *speed job dating* en formació professional

L'Institut Thos i Codina va dur a terme un acte de *speed job dating* per a l'alumnat de 2n del CFGM Activitats Comercials i 2n del CFGM Gestió Administrativa.

L'alumnat de 1r de Gestió Administrativa han participat, en el marc de la xarxa Orienta FP, en un *speed job dating* virtual entre tres instituts: INS Premià de Mar, INS Badia del Vallès i INS Josep Brugat.

En l'edició de les JEDAI 2019, es va fer una sessió de cites ràpides entre empreses i alumnat. L'objectiu era que tant les empreses com l'alumnat es coneguessin de cara a unes possibles pràctiques en formació dual. Aquest curs, tant l'alumnat de primer de DAM com els de primer de DAW hauran de decidir on faran les pràctiques el curs vinent.

El *speed job dating* (Programa Inicia) de l'IES San Juan Bosco.

Organitzem un *speed job dating*

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

El treball en xarxa (*networking*)



Recursos

Activitat portafolis

45 min.

Descripció

Aquesta activitat està pensada per aquell alumnat que tingui experiència professional i estigui en un procés de canvi o de ruptura del seu projecte professional. Es tractarà d'acompanyar la persona a entendre què és el *networking* i a definir-ne un pla a partir de les metes professionals, identificades prèviament, analitzant contactes segons el grup social i la proximitat per tal de definir i concretar un pla d'acció.

Objectius

- Acompanyar l'alumnat a entendre què és el *networking* i per a què serveix.
- Acompanyar l'alumnat en la definició d'un pla de *networking* a partir de les seves metes professionals.
- Facilitar l'anàlisi de contactes segons el grup social i la proximitat per tal de definir i concretar un pla d'acció.

Competències que es treballen

- Habilitats comunicatives i socials.
- Planificació i organització.
- Visió estratègica.
- Capacitat relacional.

El treball en xarxa (*networking*)

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat entén què es el <i>networking</i> i per a què serveix				
L'alumnat defineix un pla de <i>networking</i> a partir de les seves metes professionals				
L'alumnat du a terme una anàlisi de contactes segons el grup social i la proximitat				
L'alumnat concreta i defineix un pla d'acció per a la recerca de feina basat en el <i>networking</i>				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

El *networking*: què és i què no és?

Per començar, definirem què és el *networking*. És l'art de construir i mantenir relacions personals a llarg termini que impliquin sempre un benefici conjunt per a les dues parts.

Tots i totes nosaltres tenim contactes (amics, amigues, companys i companyes de feina o de classe, conegudes, etc.), i aquestes persones són les que suposen el punt de partida de la nostra xarxa social. A més a més, formem part de diverses xarxes socials i cada membre (que s'anomena «actor») té un paper diferent. No totes les relacions que anem establint tenen el mateix significat. Això sí, cal tenir clar que totes són importants.

Arribats a aquest punt, cal preguntar-se: quina diferència hi ha entre tenir algun contacte i disposar d'una xarxa bona i útil? La resposta és clara, cal fer-ne una gestió i sistematització adequades. Per tant, fer *networking* significa aprendre a «fer servir» (anant molt en compte amb aquesta paraula) els nostres contactes per poder arribar a persones que no formen part del nostre cercle d'acció més directe.

És una eina realment molt potent que tothom pot utilitzar, però cal tenir en compte que requereix una estratègia planificada i uns objectius adaptats a les nostres necessitats personals.

Què NO és el *networking*?

La desconeixença que algunes persones tenen sobre el veritable significat del *networking* els porta a pensar que:

El treball en xarxa (*networking*)

- Es poden utilitzar els contactes per treure'n un benefici personal.
- És com qualsevol altra borsa de treball.
- És la manera moderna d'allò conegut com «tenir un bon padrí».
- Significa repartir targetes de visita sense cap MENA de control ni objectiu.
- Suposa col·leccionar targetes de visita.
- És com una competició per veure qui pot arribar a tenir més contactes.
- Implica vendre un producte directament.

El *networking*: una mica d'història

La paraula *networking* s'utilitza per primer cop l'any 1996 al diccionari americà Merriam-Webster (www.m-w.com). Es defineix com «l'intercanvi d'informació i/o serveis entre persones individuals, grups o institucions amb l'objectiu prioritari de fomentar relacions productives al voltant del treball o dels negocis». Dues persones es troben connectades entre si per un màxim de separació de sis persones.

Les xarxes socials es basen en la teoria dels sis graus de separació. Fou enunciada l'any 1967 pel psicòleg nord-americà Stanley Milgram des de la Universitat de Harvard. És una teoria contrastada amb la realització dels següents experiments:

- L'enviament del paquet d'Omaha a Boston (1967)
- El joc de Kevin Bacon (1997)

És necessari fer *networking*?

El *networking* es relaciona sovint només amb l'àmbit professional i/o dels negocis. Realment, cal veure'l com una veritable filosofia que ens pot ajudar en tots els aspectes de la vida diària. Com?

(Escriu aquí exemples quotidians en què fas servir el *networking*)

El treball en xarxa (*networking*)

En definitiva, el *networking* no és pas un tema nou. De fet, és tan antic com la mateixa humanitat. La diferència i l'avantatge actuals és que internet ha permès popularitzar-lo i posar-lo a l'abast de tothom.

Què ens cal, doncs? Sens dubte, molts i moltes de nosaltres necessitem aprendre a fer-ne, sobretot d'una manera correcta i estratègica.

Què és una xarxa social?

Podem definir-la com el conjunt de persones (que s'anomenen «nodes») que es troben connectats entre si de manera virtual i presencial, resultant necessari un equilibri entre ambdues modalitats. Cal ser conscients que no totes les xarxes tenen (ni han de tenir) la mateixa mida, i aquesta estarà en funció de quins siguin els nostres objectius.

Tipus de xarxes socials

Bàsicament, les xarxes poden ser de tres tipus:

- Petita (entre 50 i 100 contactes)
- Mitjana (entre 100 i 500 contactes)
- Gran (més de 500 contactes)

L'objectiu d'una estratègia de *networking* no ha de ser mai tenir el nombre de contactes més gran possible «perquè sí» o «perquè l'altra persona els té». Del que es tracta, és de tenir aquells contactes que siguin més adequats a les nostres necessitats personals. Això sí, cal tenir clar que la mida de xarxa que finalment s'esculli serà directament proporcional al temps i l'esforç que necessitem per gestionar-la.

Tipus de contactes

De la mateixa manera que no totes les xarxes són iguals, no tots els contactes són del mateix tipus. El professor Mark Granovetter, de la Universitat Stanford (Califòrnia, els Estats Units) va introduir l'any 1973 el fenomen de «la força dels vincles dèbils».

I la nostra xarxa, com és?

El primer que cal plantejar-se és decidir quin és el moment (el punt) en què una persona passa a formar part de la nostra xarxa de contactes. I això dependrà una mica de cadascú. Seguidament, cal

El treball en xarxa (*networking*)

veure i analitzar quina mida tenen i com s'organitzen els nostres contactes actuals. Aquest és un exercici de reflexió necessari que cal fer abans de plantejar-se l'estratègia de *networking* personal.

Per tant, posem fil a l'agulla...

**Exercici 1.
Llista de contactes per
grup social****Amics**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Família

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Treball

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Altre grup

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

El treball en xarxa (*networking*)**Exercici 2.**
Classificació de contactes

Ja tenim alguns dels nostres contactes en forma de llista. Perfecte. Ara es tracta de classificar-los. Imagina't diverses situacions i comença a distribuir-los segons la classificació que hem vist abans.

Situació			
Contactes forts 1. 2. 3.	Antics 1. 2. 3.	Contactes dèbils 1. 2. 3.	Antics 1. 2. 3.
Contactes forts 1. 2. 3.	Actuals 1. 2. 3.	Contactes dèbils 1. 2. 3.	Actuals 1. 2. 3.

Agents implicats

Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Material necessari

Material «[Networking: material per a l'alumnat](#)».

Networking: material per a l'alumnat

El *networking* sovint només es relaciona amb l'àmbit professional i/o dels negocis. Realment, cal veure'l com una veritable filosofia que ens pot ajudar en tots els aspectes de la vida diària. Com?

(Escriu aquí exemples quotidians en què fas servir el *networking*)

Exercici 1. Llista de contactes per grup social

Amics	Treball
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
Família	Altre grup
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Exercici 2. Classificació de contactes

Situació			
Contactes forts	Antics	Contactes dèbils	Antics
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.
4.	4.	4.	4.
Contactes forts	Actuals	Contactes dèbils	Actuals
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.
4.	4.	4.	4.

Fires, xarxes i espais de relació en línia



Recursos

Activitat portafolis

45 min.

Descripció

Aquesta activitat és un recurs on es presenten algunes recomanacions per establir una bona xarxa de contactes i participació en espais de relació en línia. Aprofundirem en LinkedIn com a xarxa social professional i com participar-hi pot millorar el nostre posicionament de marca professional digital per tal d'influir en la cerca de feina.

Objectius

- Conèixer quines són les xarxes socials professionals presencials i virtuals.
- Aprendre a identificar les millors estratègies per trobar feina a través de les xarxes.
- Aprofundir en LinkedIn com a xarxa social professional.
- Oferir eines i recursos a l'alumnat per a la concreció i/o la millora de la seva identitat professional digital.

Competències que es treballen

- Competències comunicatives i habilitats socials.
- Competències de lectoescriptura.
- Competències tecnològiques.
- Planificació i organització.
- Identitat digital i autoconeixement.

Fires, xarxes i espais de relació en línia

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
L'alumnat coneix quines són les xarxes socials professionals presencials i virtuals				
L'alumnat sap identificar les millors estratègies per trobar feina a través de les xarxes				
L'alumnat sap utilitzar LinkedIn com a xarxa social professional				
L'alumnat concreta la seva identitat professional digital				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Les xarxes socials professionals són espais virtuals de relació de professionals on s'intercanvia informació i es generen complicitats. Són eines que aporten visibilitat, coneixements i contactes per potenciar la recerca de feina.

Hi ha diferents tipus de **xarxes socials**, algunes de més genèriques i d'altres de més específiques, dirigides a un entorn professional, com és el cas de **LinkedIn**. Per buscar feina, és recomanable registrar-te en diferents xarxes socials, perquè encara que les xarxes socials professionals estiguin més enfocades a la recerca de feina, les generals també poden publicar ofertes interessants.

Però abans de començar cal diferenciar les xarxes socials que utilitzaràs per lleure i les que crearàs de manera professional. Recorda cuidar la privadesa de les teves xarxes personals i vigila els comentaris que hi fas.



Per a més informació sobre la identitat digital vegeu l'activitat «[La identitat digital](#)» en l'àmbit «Per conèixer» d'aquesta guia.

Fires, xarxes i espais de relació en línia

Algunes recomanacions a tenir en compte per trobar feina a través de les xarxes socials

Per traçar una bona estratègia de recerca de feina en xarxes socials és important tenir en compte els consells següents:

Crear un perfil adequat per a cada xarxa social

Al crear un perfil en una xarxa social professional, és important que incloguis la teva experiència, formació, competències i interessos professionals. No et limitis a la informació més bàsica. Si vols utilitzar xarxes socials més generalistes per buscar feina, segueix a les persones més influents relacionades amb el teu àmbit professional i publica informació sobre aquest tema en concret, posicionant-te com a persona experta. Si utilitzes les teves xarxes socials de manera lúdica, assegura't que les persones reclutadores no trobaran imatges compromeses o poc professionals associades al teu nom i cognoms.

Mostra el teu objectiu professional

Utilitza les xarxes socials professionals per mostrar quin és el teu objectiu i quin tipus de feina cerques. D'aquesta manera, facilites l'accés a la informació als reclutadors/es.

Segueix grups o empreses del teu interès

Dedica un temps a cercar empreses i grups vinculats amb el teu àmbit professional i contacta-hi. Participa en els debats, aporta els teus coneixements i posiciona't com una persona experta en el tema.

Cerca contactes

Els contactes no s'han de limitar a persones que coneguis personalment, poden ser referents del sector o persones amb qui hagi treballat (encara que sigui breument), per exemple. Es tracta de crear una xarxa de contactes útils.

Mantén activitat a la xarxa

Per millorar el perfil, és recomanable que comparteixis articles, publicacions o altres informacions que puguin ser interessants per als teus contactes. Si crees un perfil professional en una xarxa social, no l'abandonis, intenta mantenir-lo actualitzat.

Fires, xarxes i espais de relació en línia

Els 10 errors més freqüents en l'ús de les xarxes socials

Tingues en compte els següents errors més habituals per no cometre'ls durant la teva recerca de feina a través de les xarxes socials.

- Buscar feina en una única xarxa social.
- Tenir poca cura de la marca personal. El teu perfil és la teva marca.
- No separar allò personal d'allò professional.
- Descuidar la seguretat.
- Utilitzar un llenguatge poc adequat o criticar antics companys o companyes.
- Tenir poca activitat.
- Fer aportacions de poc valor.
- No actualitzar els contactes.
- No respondre ràpidament els missatges o comentaris.
- Escriure en forma de monòleg, sense esperar que ningú no respongui.

Construir la pròpia xarxa de contactes a través de LinkedIn

LinkedIn és la xarxa social de tipus professional que té més usuaris i usuàries a Europa, tot i que a través d'ella és possible trobar professionals i empreses d'arreu del món. Aquí trobaràs unes recomanacions per treure el màxim partit a aquest espai de trobada virtual entre professionals i empreses.

Aspectes claus en l'ús de LinkedIn

Perfil impecable

Completa tots els camps que puguis del teu perfil i cuida els detalls: enllaça'l amb pàgines web que donin més informació de tu o de la teva empresa; personalitza l'URL del teu perfil; escriu un extracte o «bio»; importa informació del teu CV en arxiu; crea el perfil en diferents idiomes, etc.

Visibilitat

Configura les opcions de privacitat i visibilitat del teu perfil i selecciona quina informació vols que sigui visible (per exemple, les teves dades personals, els teus grups, etc.) i qui la pot veure (per exemple, els teus contactes directes, tota la teva xarxa, etc.). A més de controlar què veuen les persones dins de LinkedIn també pots configurar com vols aparèixer quan utilitzen cercadors generals d'internet.

Fires, xarxes i espais de relació en línia

Paraules clau

Introdueix al llarg de tot el teu perfil les *keywords* o paraules clau que identifiquis tenen relació amb el teu objectiu professional.

Engagement

Com a totes les xarxes socials, el *networking* dins de LinkedIn es basa en establir vincles de qualitat. Per això, més que dedicar esforç a tenir quants més contactes millor, dedica'l a establir relacions properes i de confiança. Escolta, dialoga i interessa't pels teus contactes!

Alertes

Guarda les cerques que facis en aquesta base de dades de professionals. LinkedIn, fins i tot, et pot enviar una notificació quan es donin d'alta nous usuaris o ofertes de feina que coincideixin amb els paràmetres que hagi definit.

Seguiment d'empreses

Si segueixes una empresa estaràs informat de les seves actualitzacions i moviments.

Capital social

Hi ha diferents maneres d'ampliar la xarxa de contactes: pots cercar professionals per paraula clau i després ordenar-los per grau de relació, pel nombre de contactes que tenen, etc. Utilitza les recomanacions de persones que pots conèixer que t'ofereix LinkedIn!

Fires, xarxes i espais de relació en línia

Dinàmica de treball: el nostre perfil a LinkedIn

1. Crea o actualitza el teu compte.
2. Construeix el perfil de LinkedIn seguint l'esquema que proposa la mateixa xarxa. No t'oblidis de posar en detall però comunicativament les tasques que has desenvolupat en cada lloc de feina. Et serà molt útil tenir el teu CV actualitzat prèviament.
3. Si tens trajectòria professional, busca les empreses en les que has treballat i enllaça-les. Si pots, vincula projectes que has desenvolupat, inclou enllaços, notícies, imatges que hi hagi a la xarxa, etc.
4. Comença a sembrar la teva xarxa buscant contactes amb qui enllaçar.
5. Busca empreses i grups per seguir que estiguin vinculats amb els teus interessos professionals.

Per últim, cal recordar que LinkedIn és una xarxa social, i per tant requereix un seguiment i una participació continuada. No t'oblidis d'anar actualitzant el teu perfil, compartir informacions i respondre els missatges que et puguin arribar.

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Material necessari

- Ordinador i connexió a internet.

Dinàmica de *world cafè*



Recursos

60 min.

Descripció

Un *world cafè* o cafè conversa és una dinàmica adreçada a potenciar processos de reflexió i participació de les persones al voltant d'un tema concret. Es tracta d'una jornada en què les persones assistents aporten la seva perspectiva sobre el tema a debatre i escolten la de la resta per conèixer i connectar amb altres maneres de veure i ampliant així la seva visió. En definitiva, és una conversa, una forma intencional de crear una xarxa de comunicació viva, un diàleg col·laboratiu on es comparteix el coneixement i la creació de possibilitats per a l'acció en grups de diferents mides. En aquest recurs s'expliquen les pautes per dur a terme la dinàmica d'un *world cafè*, que es pot adaptar a qualsevol tema vinculat amb l'àmbit del cicle formatiu.

Objectius

- Facilitar un espai de conversa conscient al voltant d'un tema determinat.
- Impulsar la participació de tot l'alumnat, que aporta des del seu propi coneixement, intuïció i experiència.
- Generar unes condicions que inspirin la conversa i la converteixin en quelcom motivador i agradable.
- Recollir els aspectes més destacats de la conversa, capaços de generar canvi i impacte.
- Donar continuïtat a aquest procés a través de noves trobades on la intel·ligència col·lectiva sempre estigui assegurada a taula.

Competències que es treballen

- Habilitats socials i competències comunicatives.
- Participació.
- Argumentació i pensament crític.
- Motivació i inspiració.
- Competències de planificació i organització.
- Responsabilitat i intel·ligència col·lectiva.

Dinàmica de *world cafè*

Resultats esperats

Taula d'avaluació	No assolit	Poc assolit	Bastant assolit	Molt assolit
S'haurà facilitat un espai de conversa conscient al voltant d'un tema determinat que impulsa la participació de tot l'alumnat, que aporta des del seu propi coneixement, intuïció i experiència				

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

La metodologia de *world cafè* (cafè conversa) és un procés de conversa humana, càlida i significativa, que permet a un grup de persones dialogar sobre preguntes poderoses per generar idees, acords i camins creatius i innovadors en un ambient acollidor i amigable, semblant al d'una cafeteria.

Aquesta metodologia va ser desenvolupada per dos consultors mexicans: Juanita Brown i David Isaacs, i ha estat utilitzada des del 2005 als més variats escenaris, amb diferents grups d'edat i cultures, per a propòsits diversos arreu del món. El *world cafè* s'ha aplicat a centenars de grups, incloent-hi grans corporacions, ONG, entitats públiques, organitzacions comunitàries i educatives de tot el planeta.

Aquest procés es fonamenta en dos principis:

- **Primer:** que els éssers humans volem parlar junts de les coses que són importants.
- **Segon:** que a mesura que parlem juntes i junts, podem tenir accés a una saviesa superior que només es troba en la col·lectivitat (Juanita Brown i David Isaac, *world cafè*).

D'aquesta manera, el *world cafè* possibilita el descobriment d'un significat comú entre un ampli grup de persones que pertanyen a una mateixa organització o comunitat, tenint així accés a una intel·ligència compartida, impulsant el futur endavant entre i dins de l'organització o col·lectivitat.

Dinàmica de *world cafè*Com funciona la dinàmica d'un *world cafè*?**1. Contextualitza**

Defineix clarament quina és la raó per la qual es reuniran les persones i quins objectius es persegueixen. És necessari tant per a la persona facilitadora —que haurà de preparar dinàmiques, preguntes i subtemes— com per a les assistents, que així veuran si volen o no participar-hi.

2. Habilita un espai agradable

Un espai agradable i inspirador és una de les claus de l'èxit d'un *world cafè*. Tria un bon lloc per celebrar-lo, on les persones participants se sentin còmodes i impulsades per l'atmosfera a compartir i crear.

3. Explora qüestions rellevants

Les bones preguntes inspiren respostes que transcendeixen. Una bona pregunta és aquella que impulsa l'acció i la reflexió i que és rellevant per a les persones que la contestaran. Depenent del teu temps i objectius, pots dissenyar un *world cafè* en què es parteixi d'una única qüestió o se n'abordin diverses.

4. Motiva la participació per part de tothom

Tots els participants d'un *world cafè* tenen una opinió per expressar, una idea per poder compartir. Busca que tothom se senti important, però respecta també els silencis i els ritmes de les persones participants.

5. Connecta les diferents perspectives

Un *world cafè* és un espai obert per on els assistents es poden moure lliurement. Això permet que descobreixin nous punts de vista i generin converses on les diferències puguin esdevenir catalitzadors d'idees noves i potents.

Dinàmica de *world cafè*

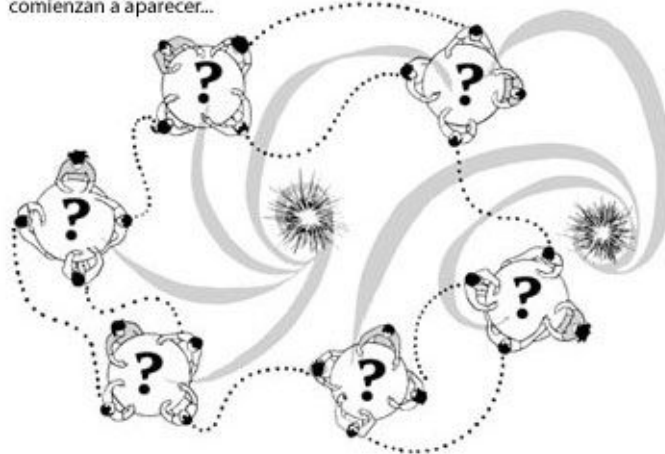
6. Fomenta l'escolta entre les persones participants

La qualitat de l'escolta de les persones participants és probablement un dels factors d'èxit més importants d'un *world cafè*. Cuida sempre que les converses no se solapin i els/les assistents escoltin activament per comprendre millor tot el que es posa sobre la taula.

7. Comparteix els descobriments col·lectius

La part final del *world cafè* és aquella en què els participants de les taules comparteixen troballes, idees i conclusions relacionades amb el tema tractat. Com a persona dinamitzadora, facilitaràs el procés en el que tot aquest coneixement es comparteix, que servirà com a font d'inspiració i coneixement nou per a tothom que ha format part del *world cafè*.

A medida que las personas comparten sus descubrimientos entre mesas, la "magia en el medio" y una sensación de Totalidad comienzan a aparecer...



Font: dinamicasgrupales.com.ar/tecnicas/debate-y-discusion-t/world-cafe/

Dinàmica de *world cafè*

Si facilites un *world cafè*, has de saber com formular adequadament les preguntes. És clau per al seu èxit!

Les respostes significatives venen sovint precedides de preguntes poderoses formulades de manera clara. A més, és important que siguin obertes, ja que una resposta de tipus sí o no pot suposar una frenada en la conversa. Una bona manera de mesurar la força d'una pregunta és veure la seva capacitat d'inspirar. Les bones preguntes impulsen converses riques i obren noves qüestions i punts de vista.

Les preguntes que es formulen a un *world cafè* no estan dissenyades per obtenir una resposta immediata. O una acció. L'objectiu és sobretot investigar, indagar. Depenent dels nostres objectius, en un segon pas podem refinar les respostes i prendre-les com a punt de partida per dissenyar una solució.



Algunes recomanacions per formular una gran pregunta:

- És clara i simple.
- Té la capacitat de provocar.
- Inspira la visió de noves possibilitats.
- Fa emergir supòsits.
- Crea un marc per a la indagació.
- Impulsa i desperta l'energia de qui l'escolta.

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Espais de treball en *work cafè*



Recursos

60 min.

Descripció

Un *work cafè* és un espai de treball i intercanvi informal que es pot utilitzar per treballar en equip, per fer una pluja d'idees o per desconnectar, aprofitant-lo més enllà de les hores de menjar. Es tracta d'un espai polivalent que ofereix molts avantatges i beneficis, ja que s'hi poden realitzar múltiples tasques. En aquest recurs veurem diferents exemples de com utilitzar els espais del *work cafè* per treballar l'orientació professional als centres de formació professional.

Objectius

- Construir un espai de treball i intercanvi informal que es pot utilitzar per treballar en equip, per fer una pluja d'idees (*brainstorming*) o per desconnectar, aprofitant-lo més enllà de les hores de menjar.

Competències que es treballen

- Habilitats socials i competències comunicatives.
- Participació.
- Argumentació i pensament crític.
- Motivació i inspiració.
- Competències de planificació i organització.
- Responsabilitat i intel·ligència col·lectiva.

Metodologia i indicacions per a la seva aplicació

Un *work cafè* és un espai polivalent que ofereix molts avantatges i beneficis, perquè s'hi poden realitzar múltiples tasques:

- **Treball en equip.** Cada cop amb més freqüència els treballs exigeixen que els diferents membres dels equips es reunixin, de manera que el *work cafè* es consolida com un bon lloc on poder fer-ho.

Espais de treball en *work cafè*

- **Realització de tasques més dinàmiques.** De vegades, depenent del tipus de treball que es faci i de cada feina en particular, cal alguna cosa més que un ordinador i un teclat. És el cas de les feines més manuals o artesanals.
- **Increment del rendiment.** El *work cafè* ajuda a què la productivitat es dispari, ja que d'aquesta manera es disposa d'un altre lloc més on treballar.
- **Augment de l'engagement.** Una de les conseqüències més positives, i cada cop més importants, és que aquests espais augmenten la motivació i el compromís de qui hi participa.

Espais de *work cafè* en la formació professional

Es poden fer diferents pràctiques per treballar l'orientació professional als centres de formació professional a través d'un *work cafè*. Per exemple:

- Organitzar tantes taules com qualificacions professional tingui el cicle. Es farà una petita conversa entre treballador/a, exalumne/a o persona experta i estudiants del cicle, d'una manera distesa, sobre el perfil professional, el pla d'activitats o les capacitats clau.
- Organitzar diferents taules temàtica del cicle. Es farà una petita conversa entre treballador/a, exalumne/a o persona experta i estudiants del cicle d'una manera distesa sobre el tema triat.

Exemples de bones pràctiques de *work cafè*

Work Cafè de la FP Dual

SESSIONS EXCLUSIVE!

TOTS ELS DIMARTS AL MATÍ

- Work cafè empresari-professorat.
- Visita al centre (tallers, laboratoris i aules).
- Dubtes de la FP Dual.
- Lliurament de "merchandising".

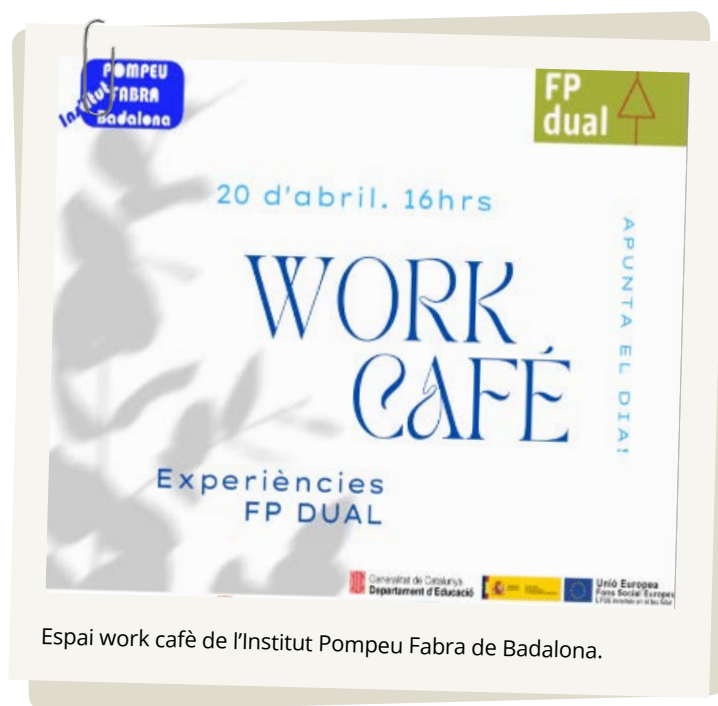
Si ets empresari/a i t'interessa informa't al:
 ☎ 977 50 09 49 ✉ iesebre@iesebre.com

Institut de l'Ebre Tortosa

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Tortosa, AECE, Departament d'Ensenyament d'Espanya, Junta Europea, Erasmus+, ioc, innova fp

El work cafè, una bona iniciativa. l'Institut de l'Ebre de Tortosa.

Espais de treball en *work cafè*

Agents implicats



Àrea de **formació i orientació** professional



Treball en **tutoria grupal**

Aquesta sessió s'ha de treballar de manera coordinada amb FOL.

Qüestionari de satisfacció

Descripció

Recurs per avaluar de manera sistematitzada la satisfacció del procés realitzat amb l'alumnat pel que fa a l'orientació professional en la construcció del seu projecte professional. En aquest recurs es presenta un model adaptable a les necessitats de cada procés, de cada centre, etc.

QÜESTIONARI D'AVALUACIÓ DE SATISFACCIÓ DEL PROCÉS REALITZAT

Valora les següents afirmacions en una escala de l'1 al 4 segons els criteris que s'indiquen a continuació: 1 (Gens) 2 (Poc) 3 (Bastant) 4 (Molt)

Disseny i organització del procés de treball	1	2	3	4
En quin grau ha millorat el teu autoconeixement				
En quin grau les activitats realitzades t'han ajudat a millorar el teu autoconeixement				
En quin grau les activitats realitzades t'han ajudat a conèixer millor el sector professional				
En quin grau consideres que les activitats realitzades t'ajudaran en el teu futur professional				
En quin grau consideres que les activitats realitzades t'ajudaran a trobar feina				
Les característiques del grup han afavorit la marxa de les activitats				
T'han agradat les activitats que s'han dut a terme				
La durada del mòdul ha estat adequada				

Sobre la tutora o el tutor que t'ha fet l'acompanyament	1	2	3	4
Les seves explicacions han estat clares i organitzades				
Ha acceptat suggeriments i consultes				
Coneix en profunditat les temàtiques que heu treballat				
Ha captat l'interès del grup				
Ha fomentat la participació de tothom				

Valora de l'1 al 5 el teu grau de satisfacció en general amb el procés

Si vols comentar-nos algun aspecte per millorar, t'escoltem!

Moltes gràcies per la teva participació!

Autoria i proposta didàctica:

Barabara Educació SCCL

Coordinació:

Programa OrientaFP

Departament d'Educació

Direcció General de Formació Professional

Inicial i Ensenyaments de Règim Especial

Revisió i validació:

Miguel Àngel Essomba Gelabert

Director del grup d'investigació ERDISC-UAB

Correcció:

Marga Font

Disseny gràfic i maquetació:

Manera Estudi

Edició:

Abril 2024