

L'objectiu professional

Contingut

1. Introducció. Què és l'objectiu professional?
2. Balanç professional
 - 2.1. L'autoconeixement
 - 2.1.1. Autoconeixement personal
 - 2.1.2. Autoconeixement professional
 - 2.2. Mercat de treball
3. Presa de decisions
 - 3.1. Ferramentes per a la presa de decisions
 - 3.1.1. Model clàssic de presa de decisions
 - 3.1.2. Matriu DAFO
 - 3.1.3. Tècnica Smart. Elecció eficaç de l'objectiu
 - 3.1.4. El model GROW: ferramenta de *coaching*
4. Exercicis
 - 4.1. Exercicis per a treballar l'autoconeixement personal
 - 4.1.1. Com em veig / com em veuen (trets de personalitat)
 - 4.1.2. Les meues qualitats personals (trets de personalitat)
 - 4.1.3. Tinc facilitat per a fer-ho (aptituds, habilitats, destreses)
 - 4.1.4. Les prioritats de la vida (centralitat del treball)
 - 4.1.5. Les prioritats del treball (motivació per a l'ocupació)
 - 4.1.6. Per què busques treball? (motivació per a l'ocupació)
 - 4.1.7. Què acceptaries fer? Com vols treballar? (disponibilitat)
 - 4.2. Exercicis per a treballar l'autoconeixement professional
 - 4.2.1. Els meus interessos professionals (preferències professionals)
 - 4.2.2. Què puc oferir a l'empresari? (inventari professional)
 - 4.2.3. Reflexions per a l'autoconeixement
 - 4.3. Exercicis per a treballar la presa de decisions
 - 4.3.1. Consells per a la presa de decisions
 - 4.3.2. Balanç: els meus objectius professionals
 - 4.3.3. Definició d'alternatives professionals
 - 4.3.4. Validació subjectiva de les alternatives inicials
 - 4.3.5. Definició d'objectius professionals
 - 4.3.6. Anàlisi DAFO

L'objectiu professional

1. Introducció. Què és l'objectiu professional?

Totes les ocupacions presenten uns requisits per a poder accomplir-les. Fins i tot els treballs aparentment senzills suposen conèixer i dominar uns procediments, ferramentes, materials. Per a dur a terme estes ocupacions cal acceptar unes condicions de treball (horaris, ambient, etc.), tindre determinades capacitats i habilitats més desenrotllades, determinades característiques de personalitat o físiques, etc.

Durant el procés de busca de treball, és important saber quin tipus d'ocupacions estem disposats a acceptar o a rebutjar, i per quines raons. És necessari concretar l'ocupació en la qual buscar treball i, així, marcar el nostre objectiu professional: una ocupació adequada a les nostres característiques personals i professionals.

L'objectiu professional és l'elecció d'ocupació que vull arribar a exercir en un període determinat, a curt, mitjà o llarg termini, tenint en compte els meus interessos, necessitats, motivacions, gustos...

A partir de l'objectiu professional es defineix el projecte professional, que no és més que la planificació estratègica per a la consecució dels objectius professionals.

Tindre, en un moment determinat, un objectiu professional no vol dir que este no es puga canviar. És possible que, transcorregut un cert temps, descobrisca que l'ocupació triada no és la idònia, llavors podrà canviar o adaptar l'objectiu a les noves circumstàncies.

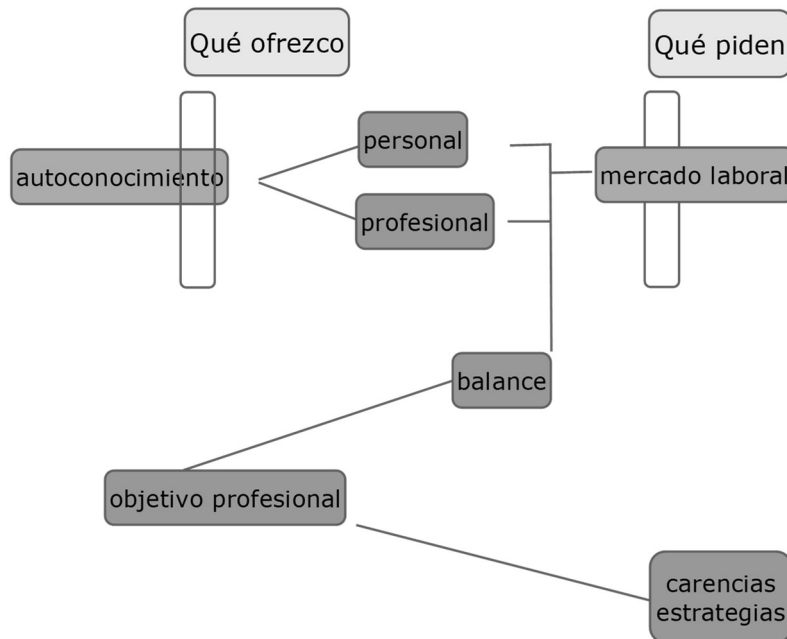
Tampoc significa que no puga tindre treballs temporals que no estiguen relacionats amb el seu objectiu professional. Moltes vegades, la necessitat econòmica fa inevitable que s'haja de treballar en el primer treball que es presenta, però esta situació no és incompatible amb el fet de continuar buscant el treball ideal. El temps que dediquem a definir el nostre objectiu professional l'hem de vore com una inversió que donarà fruits en un futur no gaire llunyà, ja que augmentarà l'eficàcia de cada pas que fem en el mercat laboral.

La busca d'ocupació és una tasca costosa i difícil, que suposa a qui la realitza dedicació, esforç i temps. No obstant això, a vegades pot no donar-se prou importància a com de necessari resulta per a l'usuari discriminar, separar, reflexionar, i no llançar-se a una busca indiscriminada que tindrà menys possibilitats d'èxit. Des de la reflexió i l'anàlisi, cal fer un balanç personal, professional i econòmic que, com a resultat, vaja definint l'objectiu professional cap al qual dirigir esforços.

2. Balanç professional

El balanç professional és la part del procés d'orientació professional en què es contrasten les característiques de la persona amb els requisits i l'estat del mercat de treball, amb l'objectiu de definir un projecte professional amb possibilitats d'èxit.

Així doncs, un balanç professional té dos dimensions: l'**autoconeixement** (el coneixement del propi perfil professional) i la valoració del grau d'ajust del perfil professional a les tendències i demandes del **mercado de treball**.



El perfil professional i el mercat de treball són dimensions variables. En la mateixa mesura en què els interessos poden canviar i les competències d'una persona poden desenvolupar-se, el mercat de treball també varia constantment, segons com l'afecten els canvis de l'entorn socioeconòmic. Per estos motius, és indispensable fer una revisió contínua del projecte professional, per a identificar els possibles desajustaments que es produïsquen entre el perfil professional i els requisits del mercat de treball.

2.1. L'autoconeixement

Conèixer-se u mateix, més enllà del que voldria ser o li agradaria fer, buscant el que en realitat s'és, ens conduirà definitivament a trobar el nostre perfil professional, **el que podem aportar al mercat laboral**.

L'autoconeixement està referit a l'anàlisi de dos plans relacionats entre si:

- ❖ *Autoconeixement personal.* Analitzar el que l'individu ofereix al mercat quant a habilitats i altres característiques personals.
- ❖ *Autoconeixement professional.* Analitzar el perfil professional, valorant tant l'experiència laboral com la formació general i específica.

2.1.1. Autoconeixement personal

Pretén que l'usuari/ària aprofundisca en si mateix/a, que considere un conjunt de trets personals, actituds, etc., i reflexione sobre la seua incidència pràctica. És obvi que tant l'eficàcia com la capacitat per al treball estan relacionades amb:

- **Característiques de personalitat.** La personalitat està formada per un conjunt de trets que ens definixen i diferencien de les altres persones. Alguns trets de personalitat tindran molta influència sobre la manera de comportar-nos durant la busca d'ocupació i guarden una estreta relació amb la consecució de l'èxit des del principi, és a dir, des que fixem un objectiu professional coherent amb les circumstàncies que ens envolten. Quan reflexionem sobre les característiques personals, cal prendre consciència de les que ens suposen un problema i de les que ens aporten beneficis, per a potenciar les segones i minimitzar o neutralitzar les primeres.
- **Aptituds, capacitats i destreses.** Es tracta d'analitzar-les des d'un punt de vista tan objectiu com siga possible i valorar quines són les àrees en les quals destaquem, i també les nostres limitacions, tenint en compte els aspectes personals que poden no ser els idonis per a determinat acompliment professional.
- **Motivacions laborals.** Podem entendre les motivacions cap al treball com a necessitats que requereixen ser satisfetes per a aconseguir el màxim grau possible de benestar personal. Les motivacions cap al treball són el full de ruta de la nostra carrera professional: conèixer-les i aprendre a identificar les nostres necessitats ens permetrà prendre les decisions adequades i saber corregir el rumb quan siga necessari.

Suposa respondre a dos preguntes:

- ➔ Què valore i/o em motiva en un treball?
 - ➔ Quina importància done al treball respecte d'altres aspectes de la meua vida?
-
- **Disponibilitat per a l'ocupació.** Consistix a considerar de manera realista quines són les limitacions pròpies o els condicionants per a buscar i acceptar una ocupació en funció de la situació personal, familiar, econòmica, etc.:
 - ➔ Temps, diners i esforç que pot dedicar
 - ➔ Desplaçaments
 - ➔ Canvi de residència
 - ➔ Tipus de treball: estable, temporal, de temporada...
 - ➔ Molèsties que suportaria: treball físic, pols, soroll, olors...
 - ➔ Condicions del lloc de treball: horaris, sou, jornada...

2.1.2. Autoconeixement professional

Es pretén que a l'usuari li quede clar el que és capaç d'oferir o fer en funció de la seua formació, activitats i/o experiències anteriors de treball.

- **Interessos professionals.** Són les preferències per fer unes certes activitats. Per tant, es referixen a l'atenció que es dona a una activitat de caràcter laboral, a la qual s'atribuïx un valor i s'atorga més importància que a unes altres. És la inclinació i la motivació per un camp laboral.
- **Inventari professional.** Revisar el recorregut formatiu i laboral, i repassar les habilitats adquirides en cada cas. Suposa concretar els coneixements instrumentals, tècnics i professionals que ha adquirit durant la formació (reglada, ocupacional o qualsevol altra activitat formativa) i/o experiència (laboral, voluntariat, pràctiques, beques...). La informació obtinguda l'ajudarà en la definició de l'objectiu professional, en l'elaboració del *curriculum vitae* i en posteriors entrevistes de selecció.

2.2. Mercat de treball

El coneixement del mercat de treball ens permet analitzar millor la nostra situació en relació amb la demanda del mercat, així com establir el nostre grau d'ocupabilitat i dissenyar estratègies per a millorar la busca d'ocupació.

És important tindre coneixement del mercat laboral i del comportament de les ocupacions a on es desenrotllarà la busca d'ocupació per a poder prendre una decisió en relació amb l'objectiu professional.

Per a analitzar el mercat de treball, hem d'avaluar estos tres nivells:

- 1) **Entorn socioeconòmic.** Conjunt de variables socioculturals, econòmiques i demogràfiques que influïxen en la situació global del mercat de treball. Factors que hem d'explorar: tendència global del mercat, incidència sobre l'ocupació en col·lectius específics, per sectors i en àmbits d'activitat concrets.
- 2) **Sectors econòmics i àmbits professionals.** Els diferents sectors econòmics també es transformen constantment, induïts pels canvis en l'entorn socioeconòmic. La mobilitat professional pot donar-se entre diferents àmbits d'un mateix sector o entre diferents sectors que compartixen el mateix àmbit professional. Els àmbits professionals fan referència a diferents ocupacions que tenen en comú trets diferencials concrets amb funcions i/o objectius comuns (financer, comptable, recursos humans...). Factors que hem d'explorar: tendències del sector o àmbit, ocupacions del sector o àmbit i característiques, perfils professionals...

- 3) **Ocupació.** Arreplegar informació sobre l'ocupació d'interés: descripció de l'ocupació i funcions, requisits formatius, experiència i competències, condicions de treball, tendències...

3. Presa de decisions

Quan finalitza la fase de coneixement personal i professional, i la persona ja disposa de la informació sobre les característiques del mercat laboral i de les seues exigències competencials, és el moment en què cal que prenga una decisió en relació amb el seu futur professional i que concrete els seus objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini, basant-se en els resultats de la reflexió i l'autoanàlisi realitzades fins al moment.

És imprescindible que el procés de presa de decisions es duga a terme tenint en compte tant els factors propis de la persona com els factors que condicionen les oportunitats d'accés i permanència en un lloc de treball i el temps que comporta aconseguir una alternativa o una altra.

Disposar de la informació que aporta el coneixement personal i el coneixement de l'entorn és fonamental per a poder fer una presa de decisions en què es tinguen en compte el major nombre d'alternatives possibles i es valoren totes les implicacions i conseqüències de cada una d'estes.

El procés de presa de decisions utilitza com a matèria primera la informació. Esta és fonamental, ja que sense esta no resultaria possible avaluar les opcions existents o desenrotllar opcions noves.

L'objectiu és elaborar un pla d'acció realista i adequat a la situació de l'usuari/ària i evitar objectius professionals que podrien derivar en fracàs. Així mateix, permetrà elaborar una candidatura que reflectisca de manera òptima la personalitat i el perfil laboral, de la mateixa manera que orientarà eficaçment la busca d'ocupació.

És important tindre en compte que no tots els objectius professionals són assequibles a curt termini. A vegades és necessari temporalitzar els objectius a curt, mitjà i llarg termini per a poder aconseguir-los.

Això també implica que podem tindre un o més objectius professionals dins de la gestió de la nostra carrera professional.

Una vegada hem fet una bona anàlisi del nostre perfil i del mercat de treball, podem conèixer la nostra ocupabilitat segons el nostre objectiu professional. Per tant, estem en condicions òptimes de construir un projecte professional amb possibilitats d'èxit, donant-los forma amb el pla d'acció.

3.1. Ferramentes per a la presa de decisions

3.1.1. Model clàssic de presa de decisions

Partix del fet que la presa de decisions té els passos següents:

- 1) **Definició del problema.** L'elecció de la situació ja és un element que pot entrar en el procés (vull definir el meu objectiu professional, vull triar una opció formativa, vull buscar treball...). Cal analitzar els elements que són rellevants, obviar els que no ho són i analitzar les relacions entre estos. És necessari analitzar el problema i dilucidar quins són els processos i aspectes rellevants que estan influïent en l'aparició i manteniment del problema o què fa amenaçadora la situació.
- 2) **Generació d'alternatives.** Consistix a plantejar diferents solucions al problema. Si bé no resulta possible, en la majoria dels casos, conèixer tots els possibles camins que es poden tindre, com més opcions es tinguen, molt més probable serà trobar-ne una que resulte satisfactòria. És una de les fases més difícils. En la busca d'ocupació, és fonamental disposar de la informació necessària per a generar alternatives.
- 3) **Avaluar cada una de les alternatives.** Avantatges i inconvenients de cada opció, tant a curt com llarg termini:
 - La viabilitat, és a dir, si és difícil de realitzar.
 - Les repercussions/conseqüències per a u mateix i per al seu entorn (familiars, econòmiques, socials, professionals).
 - L'eficàcia que té per a resoldre el problema satisfactòriament.
- 4) **Triar l'alternativa que sembla millor i planificar com dur-la a terme.** Elecció de l'alternativa que sembla oferir millors resultats i/o menors costos o conseqüències no desitjades. Els plans són la seqüència d'accions necessàries per a aconseguir el resultat, és a dir, l'objectiu. Cada acció del pla comporta:
 - Una sèrie de precondicions per a poder fer-la.
 - Un resultat. Tota acció té un resultat que es convertix en si mateix en un objectiu intermedi i, consegüentment, ha de tindre les mateixes característiques que qualsevol objectiu.
 -
 - Els mitjans necessaris per a dur-la a terme, és a dir, la disponibilitat dels recursos en el moment precís.
 - Un temps de finalització que ha d'estar coordinat amb la resta de les accions necessàries per a aconseguir l'objectiu global.
 - Un responsable de l'acció. És important que la persona tinga l'objectiu que

comporta l'acció i estiga motivada per a dur-la a terme.

- 5) **Execució o posada en pràctica.** Posar en marxa la decisió presa per a, així, avaluar si va ser encertada o no. Si no avança en direcció a l'objectiu, generem nous camins o canviem els plans en un procés de presa de decisions semblant.
- 6) **Avaluació dels resultats.** S'avaluen els resultats obtinguts per a comprovar si hem aconseguit els objectius proposats i, per tant, el problema està resolt. Quan no és així, revisem la definició del problema, l'alternativa triada o els passos per a aplicar-la i repetirem el procés des del punt en què siga necessari per a resoldre el problema de manera satisfactòria.

3.1.2. Matriu DAFO

L'anàlisi DAFO és una metodologia exportada del món empresarial que ajuda a posar orde en la informació i aclarir-la per a l'elecció d'estratègies d'actuació.

En esta anàlisi, es contrasten les dades que hem extret de l'anàlisi del mercat de treball amb el nostre autoconeixement, per a prendre decisions respecte del nostre futur professional.

Consistix en una taula o matriu a on s'introdueixen les dades (factors d'incidència) segons la tipologia:

Matriu DAFO

FACTORS INTERNES	FACTORS EXTERNES
Són els que són propis de nosaltres mateixos: els nostres coneixements, experiència, personalitat, habilitats, etc.	Són els que té el mercat i la competència: perfil d'altres candidats, demanda, situació global del mercat, etc.
DEBILITATS Són els punts dèbils del teu perfil professional que reduïxen la possibilitat de trobar treball. Tracta de reduir-les.	AMENACES Són els aspectes del mercat que dificulten que pugues trobar un treball. El teu objectiu és minimitzar-les.
FORTALESES Allò en què eres bo i fort. Són els avantatges competitiu davant d'altres candidatures. El teu objectiu és reforçar-les.	OPORTUNITATS Característiques del mercat que et beneficien o poden beneficiar-te per a trobar ocupació. El teu objectiu és aprofitar-les.

Esta ferramenta servix per a relacionar les fortalezes i debilitats del nostre perfil amb les amenaces i oportunitats de l'entorn, tenint sempre com a referència el nostre objectiu professional.

Amb la informació extreta de la DAFO, el següent pas consistix a realitzar una **anàlisi CAME (corregir, afrontar, mantindre i explotar)**, en la qual:

- ➔ Corregir les debilitats
- ➔ Afrontar les amenaces
- ➔ Mantindre les fortaleeses
- ➔ Explotar les oportunitats

➔ **CORREGIR LES DEBILITATS**

Què puc fer per a millorar estos punts dèbils que m'afecten negativament com a candidat?

Consistix a pensar solucions accessibles, sent realistes i adaptant-nos a les nostres possibilitats. Si les correccions passen per coses inassolibles, este exercici, en lloc d'ajudar, només servirà per a desmotivar-nos i, per descomptat, eixe no és l'objectiu. És millor començar per les debilitats que se solucionen amb menys inversió de temps i diners, cosa que ens motivarà a continuar amb la resta de les debilitats.

➔ **AFRONTAR LES AMENACES**

Parlem de quines estratègies de supervivència establirem en un entorn hostil. No podem fugir cap avant, sinó plantejar com podem fer front a eixes amenaces.

En la busca d'ocupació, una amenaça freqüent serà la resta de persones candidates, a manera de competència: què farem perquè la nostra proposta com a candidats siga potencialment més interessant?, com destacarem sobre la resta? Això és només un exemple, i són les nostres pròpies amenaces les que cal afrontar.

Una cosa útil és utilitzar les fortaleeses per a destacar sobre la competència i aconseguir afrontar eixa amenaça millor.

➔ **MANTINDRE LES FORTALESES**

Mantindre les fortaleeses és imprescindible per a aconseguir els nostres objectius. Sembla una obvietat, però és important que, per centrar els esforços a corregir debilitats i afrontar amenaces, no descurem les nostres fortaleeses actuals i que a poc a poc es vagen debilitant i perden la força.

Per exemple, si una de les nostres fortaleeses és el domini d'un idioma, molt de compte de deixar de practicar-lo, no siga que perdem fluïdesa o simplement es quede "rovellat" per haver-lo deixat en un segon pla.

➤ EXPLOTAR LES OPORTUNITATS

Si som capaços de posar en valor la nostra autocandidatura davant d'eixa oportunitat externa que se'ns presenta, això pot suposar una estratègia valuosa.

Si, per exemple, sabem que s'obrirà una fàbrica l'activitat de la qual és del nostre interès i especialitat, una bona oportunitat a explotar serà treballar en esta direcció per a estar tan ben posicionats com siga possible en un eventual procés de selecció. Això és una oportunitat, una possibilitat que ens brinden les circumstàncies, però l'aprofitament de la qual es restringix exclusivament a nosaltres. Per descomptat, la millor manera de detectar oportunitats d'este tipus és mitjançant la xarxa de contactes.

La finalitat d'esta anàlisi és prendre una decisió respecte a les estratègies més convenients per a aconseguir l'objectiu professional. Per tant, després d'introduir la informació en la matriu, s'han d'encreuar les dades i elaborar les estratègies d'afrontament.

	Amenazas	Oportunidades
Puntos débiles	Estrategias de supervivencia  CORREGIR	Estrategias de reorientación  MODIFICAR
Puntos fuertes	Estrategias defensivas  AFRONTAR	Estrategias ofensivas  EMPRENDER

Estes estratègies han de basar-se en la consolidació de les nostres fortaleses i la minimització de les nostres debilitats, aprofitant les oportunitats del mercat de treball i intentant reduir les amenaces.

Finalment, segons l'estil de l'estratègia i la nostra situació personal (necessitats de canvi de treball, disponibilitat de temps, necessitat econòmica...), podrem dissenyar el nostre pla d'acció. En altres paraules, podrem identificar les actuacions concretes (accions de reorientació, formació, etc.) que requerim per a aconseguir el nostre objectiu professional i planificar en el temps.

3.1.3. Tècnica SMART. Elecció eficaç de l'objectiu

Establir els objectius de manera adequada servix per a aclarir les idees i facilitar l'elecció del mètode per a aconseguir-los. La tècnica SMART servix per a assolir les metes basant-se en un bon establiment d'objectius.

Perquè els objectius siguen eficaços, han de ser intel·ligents, SMART en anglés.

Amb la tècnica SMART es treballa en 5 blocs que coincidixen amb les cinc característiques clau que han de complir uns bons objectius:

SPECIFIC	MEASURABLE	ACHIEVABLE	REALISTIC	TIMED
específic	quantificable	assolible	realista	duració calculada

➤ **Específic**

Els objectius que es proposen no han de ser generals. Si ho són, han de dividir-se en una sèrie de passos que, a mesura que els anem aconseguint, ens acosten al nostre objectiu general.

Preguntes clau

- ➔ Què és el que es vol aconseguir?
- ➔ Es pot resumir en una frase?
- ➔ Si hi ha diversos objectius, pots ordenar-los segons la prioritat?

➤ **Quantificable**

Un objectiu ha de ser mesurable. És necessari poder quantificar-lo per a saber si s'ha aconseguit o no el que s'ha proposat (podem ajudar-nos d'escalles).

➤ **Assolible**

Plantejar-se objectius que estan fora del nostre abast no beneficia la planificació, sinó que la perjudica, ja que la funció d'un objectiu és la de possibilitar una meta, no obstruir-la.

➤ **Realista**

Això no vol dir que no es puguin plantejar reptes, però sempre s'ha de garantir que la consecució d'objectius és possible, ja que, si no és així, poden vore's afectades l'autoestima i la motivació. Un objectiu ha de motivar, ha d'espantar-nos cap al seu

assoliment, ha de desafiar-nos en els moments difícils i ha d'obligar-nos a lluitar fins a aconseguir-lo; plantejar un objectiu irreal no ho aconseguix.

Preguntes clau

- ➔ Podria aconseguir-lo?
- ➔ És raonable?

🔴 **Delimitat en el temps**

L'objectiu s'ha d'assolir en un màxim de temps per a no allargar la situació i deixar que este es convertisca en un objectiu etern, immòbil i estàtic. Treballar contra terminis és l'única manera de trencar la immobilitat d'un objectiu etern. Si un objectiu no té terminis marcats, aleshores és un objectiu obert, i un objectiu obert és un objectiu etern.

3.1.4. El model GROW: ferramenta de coaching

El model GROW és una de les ferramentes del *coaching* més conegudes per l'efectivitat a l'hora de fixar-se una meta i resoldre problemes.

GROW, que es tradueix com CRÉIXER, és un acrònim dels formants del qual marquen el procés a seguir: *goal* (meta), *reality* (realitat), *options* (opcions) i *will* (voluntat/compromís).

Al treballar a través d'estes quatre etapes, el model GROW augmenta la consciència de les aspiracions pròpies de l'individu, la comprensió de la seua situació actual, les possibilitats que se li obrin i les accions que podria dur a terme per a aconseguir les seues metes personals i professionals. **Mitjançant l'establiment de metes específiques, mesurables i assolibles**, i un calendari realista per al seu assoliment, el model GROW promou amb èxit la confiança i l'automotivació, la qual cosa porta a una major productivitat i satisfacció personal. Així mateix, el model GROW **proporciona una ruta perquè la gent**, amb l'ajuda d'un conseller (el *coach*), **assolisca una meta**.

G	oal	META	Què vull?
R	eality	REALITAT	A on estic?
O	ptions	OPCIONES	Què puc fer?
W	ill	COMPROMÍS	Què faré?

L'estructura del model GROW



Pas 1. GOAL (meta) – Quins objectius tens? Què és el que vols?

Definir i establir una meta a aconseguir. L'objectiu ha de complir uns principis (mesurable, assolible, realista, tangible, específic i satisfactori).

- ➔ Identifica i explica el tipus d'objectiu a través de la comprensió dels objectius finals, metes i objectius de progrés en el camí.
- ➔ Proporciona la comprensió dels principals objectius i aspiracions.

Possibles preguntes:

**Quin és el teu repte? Quin és el teu objectiu? En què et beneficiaria si el complires?
Com sabràs si has aconseguït la meta? En quant temps la penses aconseguir?**

Pas 2. REALITY (realitat) – Quina és la realitat? Què ocorre ara?

Descriure i examinar la situació actual, el moment present, que és a on executarem les accions que ens porten a la meta i la distància que ens allunya del repte.

- ➔ Avalua la situació actual quant a les mesures adoptades fins al moment.
- ➔ Explica els resultats i efectes de les accions realitzades amb anterioritat.
- ➔ Facilita la comprensió dels obstacles interns i els blocs actuals, que impedeixen o limiten la progressió.

Possibles preguntes:

A on estàs? Amb què comptes? Quina és la teua situació actual? Què et falta per a aconseguir el teu repte? Què et dificulta el camí? Per què creus que no ho has aconseguit?

Pas 3. OPTIONS (opcions) – Quines opcions tens? Què podries fer?

Analitzar les possibilitats: per a aconseguir una meta, sempre es presenten múltiples opcions en el camí. Hem de trobar la millor, la que més s'ajuste a les nostres possibilitats o presente menys obstacles.

- ➔ Identificar les possibilitats i alternatives.
- ➔ Cobrir tota la gamma d'opcions.
- ➔ Identificar de totes les opcions la que més s'ajuste a les nostres possibilitats o bé presente menys obstacles.
- ➔ Garantir que es tria una opció.

Possibles preguntes:

Quines opcions tens? Quines alternatives hi ha a eixe enfocament? Qui podria ser capaç d'ajudar? Quins són els pros i els contres d'eixa opció? Quins factors has de tindre en compte? Vols que et done suggeriments? Hi ha altres alternatives que podries considerar? Quina opció preferixes?

Pas 4. WILL (voluntat) – Quines accions es duran a terme? Què faràs i quan?

Crear i seguir un pla d'acció orientat a la meta, el qual ens ajude a l'automotivació i a crear el compromís per a la consecució de les metes proposades.

- ➔ Proporciona una comprensió del que s'ha après i el que es pot canviar per a aconseguir els objectius inicials.
- ➔ Realitza un resum i un pla d'acció per a la implementació dels passos identificats.
- ➔ Descriu els possibles obstacles en el futur.
- ➔ Considera l'assoliment continu dels objectius, i amb el suport i desenrotllament que puguin ser necessaris.
- ➔ Les estimacions de la certesa de compromís amb les accions acordades.

- 👉 Destaca la forma de rendició de comptes i l'assoliment dels objectius.

Possibles preguntes:

Quan començaràs? Què es necessita per a iniciar el camí? Quan faràs què? Quins són els pròxims passos? Com mesuraràs els teus avanços? Què podria interposar-se en el camí? Què faràs per a superar els obstacles que es pugen presentar? Quin suport pots necessitar? Com i quan pots obtenir eixe suport?

La implementació del model GROW mitjançant preguntes promou més consciència i responsabilitat, i encoratja el comportament proactiu, així com el resultat de tècniques pràctiques per a aconseguir les metes i superar els obstacles.

La clau d'este mètode, com del *coaching* en general, **és la constància**. No servix de res que t'adones del que et falta per a arribar a l'objectiu que et vas plantejar, ni tampoc que sàpies el que has de fer per a aconseguir-ho, si decidixes postergar les coses o donar-los poca importància, o si no li poses ganes al que vols i intentes aconseguir-ho. Igual que quan fas un entrenament físic, comences a vore resultats a partir del treball diari. Com diu la dita, *qui alguna cosa vol, alguna cosa li costa*.

4. Exercicis

4.1. Exercicis per a treballar l'autoconeixement personal

4.1.1. Com em veig / com em veuen (trets de personalitat)

Objectiu

Facilitar el coneixement d'u mateix, a través de la reflexió sobre determinades característiques de personalitat.

Desenrotllament

1. L'usuari/ària contestarà el qüestionari annex de manera individual.
2. L'usuari/ària sol·licitarà a alguna persona que el conega bé, si és possible, que ompliga el mateix qüestionari valorant com el veu de la forma més objectiva.
3. Tècnic/a i usuari/ària analitzaran els resultats obtinguts, extrauran les qualitats que consideren més importants (punts forts), amb les quals l'usuari/ària haurà de donar suport a la seua busca d'ocupació, i les que ha de minimitzar en la mesura que siga possible (punts dèbils).

Els qüestionaris poden omplir-se amb el tècnic/a o com a tasca per a casa.

CARACTERÍSTIQUES PERSONALS

Marque amb una creu cada qualitat, indicant en quina mesura coincidix o no amb vosté. Cada comentari té set possibilitats d'elecció, que van des de l'1 –que es tradueix com a dèbil / a penes es dona en mi– i el 7 –que es tradueix en fort / es dona amb molta freqüència–.

QUALITAT	COMENTARI	PUNTUACIÓ
Obert	M'agrada escoltar les persones que tenen una manera de veure les coses distinta de la meua	1 2 3 4 5 6 7
Obert a la crítica	Quan faig alguna cosa malament, no m'importa que m'ho diguen	1 2 3 4 5 6 7
Iniciativa pròpia	Fixe els meus objectius i els faig realitat sense ajuda externa	1 2 3 4 5 6 7
Productivitat	Em sent orgullós/osa d'estar a l'altura, fins i tot amb les exigències més dures	1 2 3 4 5 6 7
Capacitat d'adaptació	M'entenc bé amb persones de diversos tipus i costums	1 2 3 4 5 6 7
Disposició a l'estudi	M'agrada aprendre coses noves	1 2 3 4 5 6 7
Autonomia	Treballe millor d'acord amb les meues pròpies normes que seguint instruccions	1 2 3 4 5 6 7
Decisió	Normalment em decidisc amb rapidesa i seguretat	1 2 3 4 5 6 7
Capacitat de relació	Em resulta senzill establir contacte amb persones noves	1 2 3 4 5 6 7
Poder de convicció	En les discussions solc presentar arguments precisos que convencen la resta	1 2 3 4 5 6 7
Creativitat	Em resulta fàcil generar idees noves	1 2 3 4 5 6 7
Entusiasme	M'entusiasme amb facilitat per les coses	1 2 3 4 5 6 7
Capacitat de suportar situacions tenses	Aguante amb facilitat les dificultats i els problemes	1 2 3 4 5 6 7
Impulsivitat	Sovint actue espontàniament	1 2 3 4 5 6 7
Transigent	No sempre he de tindre raó	1 2 3 4 5 6 7
Disposició a ajudar	Si algú necessita ajuda, col·labore amb gust	1 2 3 4 5 6 7
Treball en equip	Treballe bé en col·laboració amb altres persones	1 2 3 4 5 6 7
Resistència	Treballe tot el temps necessari fins a haver aconseguit el resultat desitjat	1 2 3 4 5 6 7
Seguretat en si mateix	Crec que puc desimboldre'm bé en qualsevol situació	1 2 3 4 5 6 7
Disciplina	Em puc forçar a treballar, inclús en els moments en què no m'abellix	1 2 3 4 5 6 7
Saber escoltar	Sé escoltar els altres quan em conten un problema	1 2 3 4 5 6 7
Perseverança	Quan m'aprenc alguna cosa, procure seguir fins a aconseguir-la	1 2 3 4 5 6 7
Disposició al risc	No m'importa córrer algun risc per a arribar a una cosa	1 2 3 4 5 6 7
Organització	Planifique de manera òptima els terminis de temps i treball, inclús tractant-se de labors complexes	1 2 3 4 5 6 7
Capacitat de comunicació	Puc parlar amb convicció i arrossegar altres, fins i tot tractant-se de grups grans	1 2 3 4 5 6 7

QUADRO DE CARACTERÍSTIQUES PERSONALS

ACURAT/ADA	CONVICIONS (AMB)	FIABLE	PERSUASIU/IVA
ACTIU/IVA	COOPERATIU/IVA	FIDEL	POLIVALENT
ACTUAL	COORDINADOR/A	FERM/A	PONDERAT/ADA
ADAPTABLE	CORDIAL	FLEGMÀTIC/A	POSITIU/IVA
AFABLE	CORTÉS/ESA	FLEXIBLE	PRÀCTIC/A
ÀGIL DE MENT	CREATIU/IVA	FORMAL	PREVINGUT/UDA
AGRESSIU/IVA	COHERENT	GERENCIAL	PRECÍS/ISA
ALERTA	CRITERI (AMB)	HÀBIL	PRODUCTIU/IVA
AMABLE	CRÍTIC/A	HONEST/A	PUNTUAL
AMBICIÓS/OSA	CULTE/A	IMAGINATIU/IVA	RÀPID/A
ANALÍTIC/A	COMPLIDOR/A	INDEPENDENT	RAONABLE
ANIMÓS/OSA	DECIDIT/IDA	JUST/A	RECTE/A
APLOM (AMB)	DELEGA	LABORIÓS/OSA	RECURSOS (AMB)
ASSENYAT/ADA	DESIMBOLT/A	LLEIAL	REFLEXIU/IVA
ASSERTIU/IVA	DIALOGANT	LÍDER	RELACIONAT/ADA
ATENT/A	DIPLOMÀTIC/A	LÒGIC/A	RESPECTUÓS/OSA
AUTÈNTIC/A	DISCRET/A	MADUR/A	RESPONSABLE
CAPAÇ	DUR/A	MANYÓS/OSA	RESOLT/A
CARÀCTER (AMB)	ECONÒMIC/A	MATEMÀTIC/A	SALUT (BONA)
CAUT/A	EQUÀNIME	MECÀNIC/A	SEGUR/A
CLAR/A	EFICAÇ	MEMÒRIA (AMB)	SERÉ/ENA
COHERENT	EFICIENT	MENT ÀMPLIA (AMB)	SINCER/A
COL·LABORADOR/A	EXECUTIU/IVA	METÒDIC/A	SISTEMÀTIC/A
COMANDAMENT (AMB)	EMPRENEDOR/A	MINUCIÓS/OSA	SOLUCIONS (AMB)
COMUNICADOR/A	ENÈRGIC/A	MOTIVADOR/A	PROBLEMES (AMB)
CONCILIADOR/A	ENTREGAT/ADA	NEGOCIADOR/A	TACTE (AMB)
CONCRET/A	ENTUSIASTA	OBERT/A	TENAÇ
CONFIANÇA EN SI	ESPECIALITZAT/ADA	OBJECTIU/IVA	TOLERANT
MATEIX/A	ESTABLE	OPTIMISTA	TRACTE (AMB)
CONSCIENT	ÈTIC/A	ORIENTAT/ADA	VENEDOR/A
CONSTANT	EXACTE/A	ORDENAT/ADA	VERSAT/ADA
CONSTRUCTIU/IVA	EXIGENT	PACIENT	VISIÓ COMERCIAL
CONTROL EMOCIONAL	EXPERT/A	PERCEPTIU/IVA	(AMB)
(AMB)	EXTRAVERTIT/IDA	PERSISTENT	VOLUNTAT (AMB)
CONVINCENT			

Intenta reflectir fins a 10 característiques personals (hàbits, activitats, habilitats) que conegues de tu, les més rellevants:

	CARACTERÍSTIQUES	COM HO DEMOSTRE?
1	- RESPONSABLE	- Cuide els meus germans menuts - Coordine un grup juvenil
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

4.1.3. Tinc facilitat per a fer-ho (aptituds, habilitats, destreses)

Objectiu

Descobrir capacitats, habilitats i destreses, per a millorar l'autoconcepte i trobar possibles objectius professionals.

Desenrotllament

1. Es demana al participant que mencione experiències, fets o activitats que fa en la seua vida quotidiana, començant la frase de la manera següent: "Tinc facilitat per a...".
2. Alguns exemples poden ser: practicar algun esport, cuidar els fills, tocar un instrument, organitzar esdeveniments, contar acudits, controlar-se en situacions difícils, etc.
3. S'exposen de manera breu els diferents tipus, començant pels que més es relacionen amb les narracions del participant.

Tipologia de capacitats

1. Capacitats intel·lectuals

Fan referència a cognicions com són el raonament, l'aptitud verbal, l'aptitud numèrica, la memòria, la comprensió, l'atenció o la percepció.

2. Capacitats manipulatives

Són competències que ens faciliten fer treballs que requereixen precisió.

3. Capacitats motrius o físiques

Es tracta de competències que ens permeten dominar i controlar el nostre cos.

4. Capacitats de comunicació

Possibiliten expressar als altres les nostres idees, pensaments i sentiments. Són habilitats d'este tipus l'expressió oral, escrita o corporal.

5. Capacitats afectives

Es referixen a les emocions i els sentiments, com l'autoestima, l'autocontrol...

6. Capacitats artístiques

Habilitat per a representar figures, formes, dissenys, composicions, música...

7. Capacitats socials

Ens permeten adaptar-nos als grups socials en què vivim.

Se l'anima a continuar buscant activitats, experiències, funcions que puguen relacionar-se amb algunes de les capacitats exposades, sobretot amb aquelles en les quals el participant encara no ha trobat cap fet destacable.

Es conclou dient que totes les capacitats són presents en major o menor grau en tots els individus i que poden adquirir-se a través de l'aprenentatge.

4.1.4. Les prioritats de la vida (centralitat del treball)

Objectiu

Prendre consciència de quins són els valors principals que motiven les accions, i la relació que guarden amb el treball i l'elecció ocupacional.

Desenrotllament

1. L'orientador fa una xicoteta presentació sobre la definició de valors i sobre el que poden representar a l'hora de triar una ocupació.

Valor és el significat que s'atribuïx a les coses. Els valors formen part del nostre sistema de creences i estan relacionats amb estats ideals de vida que responen a les nostres necessitats com a sers humans, proporcionant-nos criteris per a avaluar els altres, els esdeveniments i a nosaltres mateixos.

Els valors ens orienten en la vida. Es relacionen amb la imatge que l'individu va construint de si mateix i amb el sentiment sobre la seua competència social. Cada persona té la seua pròpia escala de valors. Un determinat concepte com, per exemple, la solidaritat, pot no tindre el mateix significat per a una persona que per a una altra. És important aclarir l'escala de valors de la qual partix cada buscador d'ocupació, per a trobar llocs de treball que satisfacen les seues expectatives respecte de les activitats pròpies d'estos, les condicions laborals que els caracteritzen i el que, en definitiva, representen.

Segons alguns autors, els valors funcionen com a metes, objectius vitals, i els interessos són manifestacions d'eixos valors a través d'activitats o professions. Els interessos estan en les coses que els individus valoren.

La recomanació d'analitzar els valors i els interessos professionals de manera independent es deu al fet que un mateix valor pot desenrotllar-se a través de diferents professions, per la qual cosa convé tindre en compte, d'una banda, els valors personals de cada participant per a localitzar metes generals i, d'una altra, els interessos professionals, per a localitzar dins d'estes metes objectius professionals concrets.



2. Presenta una sèrie de valors que el participant ha d'ordenar de més a menys importància seguint l'annex 1.

3. Se'l convida a extraure conclusions sobre la seua escala de valors, a tall de reflexió, perquè la relacione amb ocupacions i/o condicions laborals.

Classifica els temes següents (d'1 a 7) segons les teues prioritats, explicant en poques paraules el perquè d'esta elecció.

A. Desenvolupament professional

B. Vida social

C. Temps lliure

D. Nivell econòmic

E. Estatus social

F. Família

G. Altres

Classificació		Comentaris
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		

4.1.5. Les prioritats del treball (motivació per a l'ocupació)

Objectiu

Prendre consciència de les motivacions per a l'ocupació, és a dir, quins aspectes del treball o recompenses satisfan la persona usuària.

Desenrotllament

1. Per a introduir els participants en esta activitat, el tècnic fa una breu exposició de per què convé analitzar i identificar les principals motivacions per les quals es busca treball.

Una de les definicions més difoses de la motivació és la que l'entén com la disposició a desenrotllar esforços encaminats a aconseguir determinats resultats o metes desitjades, mitjançant les quals satisfer algun tipus de necessitat. L'origen de tota motivació és la necessitat d'una cosa, i la motivació predisposa a l'acció.

No totes les necessitats tenen el mateix interès per a la persona ni es desitgen amb la mateixa intensitat. Per esta raó, no totes les recompenses són igualment valuoses per a totes les persones.

El coneixement de les necessitats de cada u facilitarà la labor en l'esclariment de les metes professionals i en l'establiment del pla de treball, i permetrà determinar el termini per a cada una de les activitats.

2. A continuació, es repartix un xicotet qüestionari a cada participant sobre motivacions per a buscar ocupació.

3. Una vegada el participant ha omplit el qüestionari, es reflexiona sobre la importància de conèixer les seues necessitats i de com han guiat fins ara el procés de busca d'ocupació.



Classifica els temes següents (d'1 a 10) segons les teues prioritats, explicant en poques paraules el perquè d'esta elecció.

- A. Contingut del treball
- B. Sou
- C. Nivell de responsabilitat
- D. Ambient
- E. Possibilitat d'ascendir
- F. Formació
- G. Grau d'autonomia i iniciativa
- H. Qualitat de les relacions amb els companys i la jerarquia
- I. Imatge de l'empresa, grandària, avantatges...
- J. Ubicació de l'empresa

Classificació		Comentaris
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

4.1.6. Per què busques treball? (motivació per a l'ocupació)

Objectiu

Que l'usuari o usuària determine quines són les raons o els motius pels quals busca treball en eixe moment.

Desenrotllament

1. Es repartix un xicotet qüestionari a cada participant sobre motivacions per a buscar ocupació.
2. Una vegada el/la participant l'ha omplit, es reflexiona sobre la importància de conèixer els seus motius i de com estos condicionen el procés de busca d'ocupació.

Per què busques treball?

Assenyala les afirmacions amb les quals t'identifiques més:

	Necessite comptar amb uns ingressos immediatament
	El meu salari actual és baix
	M'agradaria canviar de treball
	Vull ser útil a la societat
	Busque un treball que siga estable
	He de contribuir a l'economia familiar
	Tinc obligacions importants que he d'assumir
	Vull fer alguna cosa / tindre una activitat
	No estic satisfet/a amb la meua ocupació actual o les meues ocupacions anteriors
	Necessite persones amb les quals relacionar-me
	Vull desenrotllar-me professionalment
	M'agradaria canviar la imatge que tenen de mi familiars o amics
	Vull posar en pràctica els meus coneixements
	Necessite adquirir experiència
	Vull desenrotllar-me com a persona

4.1.7. Què acceptaries fer? Com vols treballar? (disponibilitat)

Objectiu

Analitzar les condicions laborals que estem disposats a acceptar i les que no acceptaríem mai.

Desenrotllament

1. Es presenta a cada participant una llista sobre condicions laborals, entre les quals ha de triar aquelles amb les quals estiga més d'acord i aquelles amb les quals no ho estiga, seguint l'annex.
2. Es fa un resum de les condicions laborals que més sovint s'imposen en el mercat laboral actual, i se subratlla la necessitat d'adaptació a estes exigències.
3. Cada participant anota en la segona part de l'annex totes les condicions laborals que està disposat a acceptar.

Assenyala quines condicions laborals estaries disposat a acceptar (SÍ) i quines no (NO).

Què acceptaries fer? Com vols treballar?

- Treballar a soles
- Treballar en equip
- Ambient de treball repetitiu
- Ambient de treball canviant
- Treball sedentari
- Treball de carrer
- Treball que no requerisca viatjar
- Treball amb viatges freqüents
- Ocupar-me d'una sola tasca
- Desenrotllar diversos assumptes alhora
- Ser responsable del meu propi treball
- Ser responsable d'un grup de persones
- Tindre responsabilitats de diners
- No tindre responsabilitats de diners
- Treballar exclusivament en el municipi a on residisc
- Treballar en qualsevol municipi de la meua comunitat
- Treballar en qualsevol comunitat
- Treballar en l'estranger
- Un treball concorde a la meua categoria professional
- Per davall de la meua categoria professional
- Treball amb horari continuat
- Treball amb jornada partida
- Treball sense horari específic



- Treballar caps de setmana
- Treballar en horari nocturn
- Treballar només per hores
- Treballar mitja jornada
- Treballar a jornada completa
- Treballar en l'Administració pública
- Treballar en l'empresa privada
- Treballar per compte propi
- Amb un contracte de duració _____
- Amb un sou/retribució mínima _____ euros/mes

Accepte:

4.2. Exercicis per a treballar l'autoconeixement professional

4.2.1. Els meus interessos professionals (preferències professionals)

Objectiu

Seleccionar, basant-se en les preferències personals, àmbits ocupacionals dels quals extraure objectius professionals concrets.

Desenrotllament

1. El participant selecciona els grups d'activitats professionals que més li agraden o li interessen (i que es troben en l'annex).

2. A continuació, se li pregunta sobre les raons per les quals ha triat unes àrees determinades i quina relació guarden amb la seua formació o experiència laboral. Se l'ajuda a seleccionar professions concretes mitjançant informació detallada.

ELS MEUS INTERESSOS PROFESSIONALS

Assenyala, de tots estos grups d'activitats, quines són les que més t'agraden o interessen.

1. Activitats comercials

Activitats relacionades amb la venda/compra de productes o servicis, atenció al client, negocis, coneixement dels consumidors, etc.

Exemples: dependent de comerç, tècnic comercial (venedor), cap de departament comercial.

2. Activitats d'atenció a altres

Activitats relacionades amb l'atenció de caràcter social i/o individual a persones: informar, ajudar, orientar, dinamitzar grups, assessorar, etc.

Exemples: animador sociocultural, treballador social, psicòleg, pedagog, orientador laboral, educador social, professor, assistent domiciliari.

3. Activitats relacionades amb la salut

Activitats relacionades amb l'assistència sanitària a persones i l'atenció a la salut.

Exemples: metge, infermer, auxiliar de clínica, fisioterapeuta, monitor esportiu.

4. Activitats artístiques

Activitats relacionades amb la creativitat i la imaginació.

Exemples: músic, artesà, perruquer, fotògraf, dissenyador, actor, publicista, cantant, escriptor, guionista.

5. Activitats administratives i documentació

Relacionades amb tasques d'oficina.

Exemples: auxiliar administratiu, secretari, caixer, comptable, ajudant de biblioteca i documentació.

6. Activitats mediambientals

Cura i conservació del medi ambient.

Exemples: jardiner, enginyer tècnic agrícola, agrònom, tècnic de medi ambient, guarda forestal, tècnic en control de qualitat d'aigües, veterinari, peó de la indústria de l'alimentació, avicultor, apicultor, viticultor.

7. Activitats de transports i comunicacions

Exemples: pilot, capità de vaixell, conductor, taxista, conductor d'ambulàncies.

8. Activitats científiques i/o tècniques

Investigar, descobrir, inventar, experimentar.

Exemples: físic, químic, biotecnòleg, enginyer, farmacèutic.

9. Activitats tècniques

Utilització de màquines, càrregues i ferramentes.

Exemples: tècnic de reparació d'electrodomèstics, fuster, electricista, soldador, lampista, obrer, operador de grua, mosso de magatzem.

10. Activitats relacionades amb les noves tecnologies

Activitats relacionades amb avanços que es van produint en les ciències.

Exemples: tècnic de domòtica, informàtic, dissenyador de pàgines web, instal·lador de plaques solars, electromecànic.

11. Activitats relacionades amb l'oci

Activitats relacionades amb l'oci i el temps lliure.

Exemples: cuiner, cambrer, guia turístic, monitor d'oci i temps lliure, monitor esportiu.

Assenyala qualsevol altra activitat ocupacional o professió que no figure ací i pugua ser del teu interès:

4.2.2. Què puc oferir a l'empresari? (inventari professional)

Objectiu

Fer un inventari de les seues habilitats, assoliments, educació, experiència laboral i altres aspectes importants amb la finalitat que ajude l'usuari/ària en l'elecció del seu objectiu professional, quan arribe el moment de redactar el seu currículum o de convèncer l'empresari/ària en una entrevista.

Desenrotllament

1. L'usuari/ària omplirà l'inventari professional annex i analitzarà la formació rebuda, l'experiència professional exercida i la informació relativa a una altra mena d'activitats, com aficions i interessos.

2. A continuació, redactarà un xicotet resum amb les habilitats, els coneixements i els assoliments que es poden posar més fàcilment al servici del seu objectiu professional.



INVENTARI PROFESSIONAL

LA MEUA FORMACIÓ

Títols acadèmics aconseguits:

--

Formació no acadèmica rebuda:

--

Assignatures favorites:

--

Punts forts:

--

Punts dèbils:

--

Assoliments més importants:

--

Activitats extraacadèmiques:

--



Altres assoliments durant la formació:

LA MEUA EXPERIÈNCIA

Definix i analitza cada una de les teues etapes professionals, enumerant les funcions desenrotllades, els coneixements i les habilitats adquirits, així com el que més i el que menys t'agradava de cada una.

Etapa (ompli una plantilla per cada etapa):

TASQUES DESENROTLLADES

CONEIXEMENTS ADQUIRITS

Coneixements tècnics
Ferramentes de treball
Formació

HABILITATS



EL QUE MÉS I EL QUE MENYS M'AGRADAVA

LES MEUES AFICIONS I INTERESSOS

Inclou les activitats i/o treballs realitzats en el teu àmbit personal, familiar, comunitari, etc.

ACTIVITAT O TREBALL REALITZAT

HABILITATS O APTITUDS DEMOSTRADES

APLICACIÓ PROFESSIONAL

ALTRES DADES D'INTERÉS

Inclou carnet/s de conduir, carnet/s professionals, idiomes (certificats amb el nivell adquirit), informàtica, publicacions, altres coneixements, etc.

4.2.3. Reflexions per a l'autoconeixement

A continuació, es definixen els aspectes en els quals haurem d'aprofundir i es faciliten unes preguntes sobre les quals podrem reflexionar per a afavorir el nostre coneixement personal.

ASPECTES EN ELS QUALS APROFUNDIR	PREGUNTES SOBRE LES QUALS REFLEXIONAR
2.1. Personalitat	
La personalitat està formada pel conjunt de trets que ens definixen i diferencien de les altres persones. Alguns d'estos trets són: autocontrol, estabilitat emocional, capacitat d'adaptació, iniciativa, ansietat, introversió/extraversió, responsabilitat, autoestima, capacitat d'organització, etc.	<ul style="list-style-type: none">➔ Com soc?➔ Quines qualitats tinc?➔ Quins defectes tinc?➔ Si li preguntàrem a un amic teu, com et descriuria, què diria de tu?
2.2. Capacitats i aptituds	
Les <u>capacitats</u> fan referència a les destreses que una persona posseïx a l'hora de realitzar una sèrie de tasques. Les <u>aptituds</u> , per part seua, són les capacitats i la disposició per al bon exercici d'una professió o càrrec. És a dir, la idoneïtat per a exercir una ocupació. Es considera que les aptituds són innates, mentres que les capacitats poden vore's modificades i potenciades amb el pas del temps i l'experiència. Les principals capacitats són: Motrius: habilitats per a dominar i controlar el nostre cos. Intel·lectuals: operacions del pensament, com pensar, raonar, comprendre...	<ul style="list-style-type: none">➔ Quines d'estes capacitats posseïsc?➔ Què puc fer?➔ En quines activitats destaque més?➔ Quines tasques em costen més treball?➔ Quins assoliments he aconseguit fins ara?

<p>Afectives: referides al món de les emocions i dels sentiments, com l'autoestima, l'autocontrol, etc.</p> <p>De comunicació: les que fan possible la comunicació amb el món exterior, com l'expressió oral, l'escripta, etc.</p> <p>Manipulatives: faciliten fer treballs de precisió.</p> <p>Artístiques: permeten la representació de formes, figures, dissenys, música, etc.</p> <p>Socials: afavorixen una bona adaptació als grups socials en els quals vivim.</p>	
2.3. Valors personals	
La independència, l'amor, la família, la llibertat, la diversió, l'amistat, els diners, el poder, la creativitat, la fama, etc. Tots estos són valors que estan més o menys presents en la nostra vida i en funció dels quals actuem d'una determinada manera.	<ul style="list-style-type: none">→ Què és el més important per a mi en la vida?→ Què significa per a mi el treball?→ A on m'agradaria arribar professionalment?→ A què no estic disposat a renunciar?
2.4. Interessos	
Són les activitats que preferim per damunt d'unes altres pel fet que disfrutem fent-les.	<ul style="list-style-type: none">→ Què m'agrada fer?→ En quines activitats soc més bo?→ Què m'abellix fer en el temps lliure?→ Quins són els meus somnis?
2.5. Estudis realitzats	
Es tracta d'analitzar la nostra trajectòria formativa quant als continguts (assignatures obligatòries i optatives, cursos realitzats, etc.), si estos van encaminats cap a una determinada professió i l'èxit que s'ha aconseguit. També haurem de valorar el nostre rendiment acadèmic i si tenim establert un hàbit d'estudi.	<ul style="list-style-type: none">→ Per a quines assignatures tinc més facilitat?→ Quines assignatures m'agraden menys i quines assignatures m'agraden més?→ En quines àrees he obtingut millors resultats?→ Quines assignatures em van resultar més difícils?
2.6. Experiència	
Quan es tracta tant de buscar ocupació com de triar la professió, és recomanable fer un balanç de la nostra experiència laboral, així com de totes les activitats que podrien estar relacionades amb l'acompliment de funcions o tasques que poden portar-nos a exercir una determinada professió.	<ul style="list-style-type: none">→ He col·laborat en alguna organització associativa? Quines funcions tenia?→ He fet pràctiques en alguna empresa?→ Pertanc a algun programa de voluntariat? Si és així, quina activitat duc a terme?→ Si ja he tingut experiència laboral, quines funcions tenia?
2.7. Situació personal	
Fa referència al nostre estat emocional, econòmic, familiar i social. Per exemple, si estem aturats i no tenim cap mena d'ingressos, si tenim càrregues familiars, si podem dependre econòmicament d'altres, si hem trencat la nostra relació de parella	<ul style="list-style-type: none">→ La situació econòmica familiar permet costejar-me uns estudis?→ Si el centre de formació es troba en una altra ciutat, puc estudiar fora de casa?→ Per a poder costejar-me els estudis, he de

recentment, si tenim un cercle d'amistats que ens done suport, etc.

Així, segons quina siga la nostra situació personal i de relació amb els altres, la nostra elecció pot resultar condicionada, ja que les circumstàncies que l'acompanyen poden influir notablement en la nostra decisió.

compaginar-los amb un treball?

- ➔ Tinc possibilitat d'obtindre algun tipus de beca que em cobreisca el cost dels estudis?
- ➔ Estic preparat per a continuar estudiant durant diversos anys i posposar l'entrada al món laboral?
- ➔ Em compensa l'esforç i el temps de dedicació que comporta cursar una carrera universitària?

4.3. Exercicis per a treballar la presa de decisions

4.3.1. Consells per a la presa de decisions

Prendre la decisió nosaltres mateixos/eixes

L'elecció de la nostra professió ens determinarà en gran manera el futur professional i personal. Per això, és important que reflexionem sobre tots els aspectes implicats en l'assoliment de la formació i l'exercici professional amb persones pròximes, perquè estes, probablement, coneixen el nostre caràcter i interessos i poden aportar-nos punts de vista molt interessants.

No obstant això, hem de ser nosaltres mateixos/eixes els qui prenguem la decisió final, ja que només nosaltres haurem d'estudiar o treballar en eixe camp.

L'orientador o orientadora t'ajudarà en esta tasca si tens dificultats.

Basar la nostra decisió en aspectes sòlids

La decisió sobre la professió que exercirem ha d'estar basada en aspectes sòlids, i no en uns altres de més fútils com, per exemple, estudiar el mateix que les amigues o amics, treballar en el que marca la tradició familiar, comptar amb reconeixement social, etc. En este sentit, haurem de cuidar-nos molt de deixar-nos portar per les modes que, en alguns moments, poden aparéixer per influència dels mitjans de comunicació. Per exemple, l'emissió per televisió de sèries els protagonistes de les quals són criminòlegs/òlogues, policies, advocats/ades, etc., ja que pot generar en el públic un important interès per l'exercici d'estes professions.

En general, podem dir que qualsevol informació que recopilem és positiva, independentment del mitjà pel qual l'hàgem aconseguida, perquè gràcies a esta pot ser que se'ns desperte l'interès per un àmbit professional que no havíem considerat fins aleshores. No obstant això, la nostra decisió final no pot basar-se en una simple moda o curiositat. Ben al contrari: és fonamental que pensem en el treball real que hauríem d'acomplir tots els dies i que, molt probablement, no sempre aniria acompanyat d'emocions extraordinàries i gran reconeixement social. En altres paraules, és important que ens informem bé i per diferents fonts d'en què consistix la professió.

Proposar-nos metes raonables

Formar-nos per a una professió requereix una gran dedicació en tots els casos. No obstant això, sempre hi haurà opcions que, per molt d'esforç que posem, poden no trobar-se al nostre abast per les nostres pròpies limitacions físiques, econòmiques o intel·lectuals. Per tant, haurem d'intentar prendre la decisió atenent criteris realistes i objectius, i proposar-nos metes que, des d'un punt de vista tan objectiu com siga possible, ens resulten assolibles.

Fixar objectius professionals significa...

Participar en cursos i activitats de formació relacionats amb les ocupacions triades.

Adquirir experiència relacionada especialment amb el nostre objectiu professional a través de pràctiques, col·laboracions, autoformació, etc.

Buscar treball de manera molt especialitzada i concreta en la classe d'empreses relacionades especialment amb les professions que hem triat, i adaptar el nostre currículum i els mètodes de busca a les ocupacions de què es tracta.

Fixar objectius NO significa...

Que no es puga canviar d'objectiu. És possible que, després d'un temps de preparació i de busca, t'hages adonat que les professions que vas seleccionar no eren les ideals per a tu o no hi ha ocupació en estes (encara que això últim és molt difícil de dir). En tot cas, si decidixes canviar, això ha de ser fruit d'una decisió reflexionada i no d'un mer canvi arbitrari. Tria el teu nou objectiu (ocupacions relacionades) i seguix-lo amb la mateixa tenacitat durant un temps raonable.

Que no puguem treballar en qualsevol cosa. Moltes vegades necessitem diners i és inevitable treballar en "el que isca". Però això ha de ser compatible amb seguir el nostre objectiu professional en el temps diari que ens quede. Planifica sempre un temps per a continuar fent cursos, llegint, fent pràctiques, col·laborant, etc., per a no perdre la professionalitat en el teu sector.

Si una vegada fets tots estos passos, presa la decisió i iniciada la carrera professional considerem que hem errat en l'elecció, sempre podrem reorientar la nostra activitat. En la majoria dels casos, la formació i experiència ja adquirides ens seran de gran utilitat, perquè hi ha aspectes comuns a diferents professions, com ara els coneixements informàtics, les habilitats comunicatives o la formació en idiomes, que podrem rendibilitzar en un futur en el marc d'una altra professió.



4.3.2. Balanç: els meus objectius professionals

MERCAT DE TREBALL. LES MEUES OPCIONS

+

ÀMBIT SOCIOFAMILIAR. LES MEUES OPCIONS

+

QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL. LES MEUES OPCIONS

+



RECURSOS D'INSERCIÓ. LES MEUES OPCIONS

--

=

ELS MEUS OBJECTIUS PROFESSIONALS

1.
2.
3.
4.
5.

4.3.3. Definició d'alternatives professionals

Objectius

- ➔ Obrir el ventall de possibilitats professionals
- ➔ Recopilar de manera ordenada totes les opcions possibles

Desenrotllament

Busca de sectors i llocs als quals, en un principi, podria transferir el seu bagatge professional i/o personal.

1. Analitzar objectivament els llocs i sectors més factibles de transferència de competències.

- SECTORS O ÀREES D'ACTIVITAT
 - Última experiència i anteriors
 - Afins a conseqüència de l'experiència
 - Coneguts
 - Motivacionals



- LLOCS

- Últim lloc i anteriors
- Categoria professional superior i inferior
- Afins a conseqüència de l'experiència
- Motivacionals

2. Relacionar els llocs amb els sectors en els quals tindria possibilitats

DEFINICIÓ D'ALTERNATIVES PROFESSIONALS

SECTORS O ÀREES D'ACTIVITAT	
Última experiència i anteriors	Afins a conseqüència de l'experiència
Coneguts	Motivacionals
LLOCS	
Últim lloc i anteriors	Categoria professional superior i inferior
Afins a conseqüència de l'experiència	Motivacionals

ALTERNATIVES PROFESSIONALS

LLOCS	SECTORS			

4.3.4. Validació subjectiva de les alternatives inicials**Objectiu**

Valorar les alternatives professionals que es planteja l'usuari/ària per a poder prendre una decisió realista i adequada sobre el/s seu/s objectiu/s professionals/.

Desenrotllament

Mitjançant un procés d'autoanàlisi, cada persona té l'oportunitat de respondre a les preguntes següents respecte a cada una de les alternatives plantejades.

- ➔ S'ajusta el meu perfil als requisits de cada alternativa?
- ➔ Quins coneixements tècnics tinc?
- ➔ Quin perfil personal tinc?
- ➔ Quina és la situació del mercat respecte a esta?
- ➔ Fins a quin punt sent interès o inclinació per esta?

4.3.5. Definició d'objectius professionals

Objectius

- ➔ Concretar objectius professionals a curt, mitjà i/o llarg termini.
- ➔ Elaborar un pla d'acció realista i adequat a la situació de l'usuari/ària.

Desenrotllament

- ➔ Partint de la informació que aporta el coneixement personal i el coneixement de l'entorn i de la valoració de les implicacions i conseqüències de cada una de les alternatives possibles, l'usuari/ària decidirà quines alternatives professionals tria.
- ➔ Elaborarà un pla d'acció amb objectius a curt, mitjà i/o llarg termini i les accions necessàries per a aconseguir-los.

ALTERNATIVES PROFESSIONALS

CURT TERMINI	MITJÀ TERMINI	LLARG TERMINI
Formació requerida		
Experiència		



Altres recursos/observacions

Activitats

Terminis

Organització personal i familiar

4.3.6. Anàlisi DAFO

Objectius

- ➔ Relacionar les fortaleeses i debilitats del nostre perfil amb les amenaces i oportunitats de l'entorn, en referència al nostre objectiu professional.
- ➔ Decidir les estratègies més convenients per a aconseguir l'objectiu professional.

Desenrotllament

1. Omplir la matriu DAFO

FORTALESES	DEBILITATS
OPORTUNITATS	AMENACES

2. Anàlisi CAME

FORTALESES Mantindre	DEBILITATS Corregir
OPORTUNITATS Exploitar	AMENACES Afrontar

MATRIU DAFO

FORTALESES	DEBILITATS
OPORTUNITATS	AMENACES

EXEMPLE MATRIU DAFO

FORTALESES	DEBILITATS
<p>Competències tècniques (coneixements i experiència). Competències clau que coincidixen amb els requisits de l'ocupació. Interessos professionals i motivacions que coincidixen amb l'objectiu professional. Coneixement del mercat de treball. Bons recursos per a la busca d'ocupació.</p> <p>EXEMPLES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Especialització ➔ Actitud autodidacta ➔ Acceptar treballs no ideals ➔ Dissenyar/planificar estratègia de busca d'ocupació ➔ Obert a l'aprenentatge al llarg de la vida ➔ Coneixements sobre el món empresarial ➔ Bona gestió de contactes ➔ Màrqueting personal: autoestima i seguretat en si mateix ➔ Saber idiomes ➔ Actualització en TIC i maneig hàbil de programes informàtics 	<p>Carències en competències tècniques. Carències en competències clau segons el perfil de l'objectiu professional. Interessos i motivacions en el treball incongruents amb l'objectiu professional. Falta de coneixement del mercat de treball. Deficiència i/o ús incorrecte de les estratègies de busca d'ocupació.</p> <p>EXEMPLES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Falta de qualificació professional ➔ Coneixements d'informàtica desfasats ➔ Poca pràctica en els processos de selecció ➔ Falta d'habilitats socials ➔ No tindre clares les eixides professionals ni a on vols treballar ➔ Falta d'esperit emprenedor ➔ Resistència al canvi ➔ Baixa motivació d'assoliment ➔ No posseir recursos econòmics ➔ Inconstància en la busca activa d'ocupació ➔ Escassa mobilitat geogràfica
OPORTUNITATS	AMENACES
<p>Elements de l'entorn que poden tindre una influència positiva per al desenvolupament del projecte professional.</p> <p>EXEMPLES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Bonificacions a la contractació ➔ Tendències positives d'un sector o àmbit professional ➔ Creació de noves empreses en una zona ➔ Programes de foment de l'ocupació ➔ Programes de mobilitat internacional ➔ Voluntariats ➔ Pràctiques d'empresa ➔ Servicis d'orientació laboral ➔ Formació gratuïta subvencionada ➔ Beques ➔ Cooperació internacional 	<p>Elements de l'entorn que poden tindre una influència negativa per al desenvolupament del projecte professional</p> <p>EXEMPLES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Crisi econòmica ➔ El mercat prioritza candidats més joves ➔ Molts candidats amb perfils similars ➔ Sous per davall de les expectatives personals ➔ Mercat cada vegada més competitiu ➔ Falta o mal funcionament de col·legis professionals ➔ Escassa promoció universitària ➔ Competidors més preparats



MATRIU DAFO: ANÀLISI CAME

FORTALESES	DEBILITATS
Com puc mantindre les meues forteses?	Què puc fer per a corregir les meues debilitats?
OPORTUNITATS	AMENACES
Com explotaré les oportunitats?	Què faré per a afrontar les amenaces?

EXEMPLES D'ESTRATÈGIES

Matriu DAFO	AMENACES	OPORTUNITATS
F O R T A L E S E S	Estratègies defensives Revisar el missatge que s'envia a les empreses i ressaltar els trets diferenciadors. Revisar les ferramentes de busca d'ocupació (CV i carta de presentació) perquè encaixen millor amb el perfil de l'objectiu professional. Buscar ofertes a través de tots els canals de busca d'ocupació, sobretot els específics per al seu sector o àmbit professional. Traure profit de les xarxes de contactes. Cuidar l'estat d'ànim i l'actitud. Practicar les fases d'un procés de selecció.	Estratègies ofensives Buscar noves oportunitats de treball en àmbits i empreses que no es coneixen. Combinar diferents canals de busca d'ocupació. Practicar les fases d'un procés de selecció.
D E B I L I T A T S	Estratègies de supervivència Buscar noves oportunitats de treball en àmbits i empreses que no es coneixen. Definir un objectiu a curt/mitjà termini que permeta preparar-se per a millorar el perfil i aconseguir l'objectiu en un futur. Enfortir el perfil fent formació o pràctiques en empreses.	Estratègies de reorientació Ampliar la formació complementària. Canviar o millorar les estratègies de busca d'ocupació.