UAB
Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

López Rodríguez, Paula. *TFG ApS en col·laboració amb REIR i EPT. L'autoconeixement com a eina de construcció del projecte personal i professional.* Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Pedagogia). 87 pàg.

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/336877

under the terms of the CC BY-SA license.

TFG ApS en col·laboració amb REIR i EPT. L'autoconeixement com a eina de construcció del projecte personal i professional

Disseny d'un programa d'orientació laboral

Grau en Pedagogia - Facultat de Ciències de l'Educació

Autor/a: Paula López Rodríguez

Tutor/a: Mercè Jariot Garcia, Departament de Pedagogia Aplicada

Data de lliurament: 01/06/2026

Data de defensa: 25/06/2026

Curs 2025/26

AGRAÏMENTS

Als meus pares, per estar sempre presents, per confiar en mi i per ajudar-me a seguir endavant. Mama i papa, gràcies per tot l'esforç i sacrifici que heu fet perquè pogués arribar fins aquí. Aquest treball també és vostre, perquè darrera de cada pàgina hi ha els valors que m'heu transmès. Gràcies per no deixar-me mai sola, per animar-me en els moments de dubte i per ser el meu suport incondicional sempre.

A la meva germana, per ser la meva inspiració des de petita i un dels pilars més importants de la meva vida. Sempre has estat un referent per mi. La vida no hauria estat la mateixa sense tu, sense la teva paciència i el teu suport. Gràcies per acompanyar-me en cada pas, tot el que sóc avui, també és gràcies a tu.

A la meva família, per ser el meu pilar en tot moment, per recolzar-me sempre i escoltar-me especialment en els moments més difícils. Gràcies per acompanyar-me durant aquesta etapa i per donar-me força quan ho necessitava.

Als meus avis, pel seu amor sincer i pur, per cada abraçada plena d'orgull i cada petó carregat d'amor. Gràcies per l'orgull que sentiu per mi i per fer-me sentir sempre estimada, mai podré expressar amb paraules com d'afortunada em sento de tenir-vos al meu costat. Encara que no tots estigueu aquí amb mi, sempre ocupareu un lloc a la meva memòria i al meu cor, en cada pas que faig, guiant-me des del cel. "Yayos", aquest treball també és per vosaltres.

A la meva parella, per compartir amb mi les alegries i els moments difícils. Per creure en mi fins quan jo mateixa dubto. Per la seva ambició i constància envers la vida, les quals considero admirables. Per donar-me la mà en cada pas que faig i faré, i celebrar cada èxit com si fos seu. Gràcies per recordar-me sempre el meu valor, t'estimo.

Als meus amics, per ser part de la meva felicitat i per caminar al meu costat tots aquests anys. Tot i que no tots heu estat des del principi, és com si hi haguèssiu estat sempre. Per aguantar-me quan ni jo mateixa ho faig, per entendre'm i tenir-me paciència sempre, sou els millors.

A la meva tutora Mercè, per la seva paciència, ajuda, dedicació i disposició. Gràcies per acompanyar-me i aconsellar-me durant tot aquest procés.

A mi mateixa, per no haver abandonat fins i tot en els moments més difícils. Perquè cada esforç fet ha tingut la seva recompensa i ha valgut la pena arribar fins aquí. Em sento orgullosa.

ÚS DE LA INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL

En aquest Treball de Fi de Grau, la Intel·ligència Artificial s'ha utilitzat d'una banda, com a eina de suport i acompanyament en la organització dels apartats del treball, amb l'objectiu d'aconseguir una major coherència entre aquests. D'altra banda s'ha utilitzat per la correcció i millora de la redacció dels textos, afavorint l'adopció d'un llenguatge més acadèmic i millorant la coherència i la cohesió del redactat.

La Intel·ligència Artificial en cap cas ha substituït el procés de selecció ni presa de decisions dels continguts del treball. Totes les aportacions generades han estat revisades, contrastades i reescrites per l'autora a partir del text original o de la informació original aportada, garantint un procés de creació propi i fent ús d'aquesta eina com un suport per la millora.

TAULA DE CONTINGUTS

RESUM I PARAULES CLAU **1**
1. INTRODUCCIÓ **2**
2. AVALUACIÓ DE NECESSITATS **5**
2.1. Context territorial i social del municipi, comarca i província 5
2.2. Anàlisi intern 7
2.3. Procés de detecció de necessitats 8
2.3.1. Característiques del grup 8
2.3.2. Descripció de necessitats 9
2.3.3. Priorització de necessitats 10
2.3.4. Necessitat detectada 11
3. JUSTIFICACIÓ PEDAGÒGICA **12**
4. OBJECTIUS **13**
4.1. Generals 13
4.2. Específics 13
5. FONAMENTACIÓ TEÒRICA **14**
5.1. Els joves i l'ocupabilitat: un context laboral canviant i exigent 14
5.1.1. La construcció del projecte professional i l'empleabilitat 14
5.2. El mercat laboral actual i la demanda de competències 15
5.2.1. Les competències: classificació i avaluació 16
5.3. L'orientació laboral en la construcció de l'itinerari professional 18
5.3.1. Els programes d'orientació en la definició de l'itinerari professional 19
6. DISSENY DE LA PROPOSTA D'INTERVENCIÓ **21**
6.1. Metodologia 21
6.2. Procés de col·laboració amb l'entitat 22
7. PRODUCTE **23**
7.1. Resultat del Treball 23
7.2. Avaluació per part de l'entitat i resultats 28
8. CONCLUSIONS **30**
9. CONSIDERACIONS FINALS **32**
10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES **33**
11. ANNEXES **37**
11.1. ANNEX 1: Taula cites bibliogràfiques 37
11.2. ANNEX 2: Actes reunions 56
11.3. ANNEX 3: Entrevista responsable REIR 64
11.4. ANNEX 4: DAFO per la detecció de necessitats 66
11.5. ANNEX 5: Qüestionari competències transversals Barcelona Activa 67
11.6. ANNEX 6: Portafoli d'orientació laboral 72
11.7. ANNEX 7: Rúbrica d'avaluació per part de l'entitat 82

RESUM I PARAULES CLAU

Resum: El present Treball de Fi de Grau desenvolupat en modalitat d'Aprenentatge-Servei, té com a objectiu que els joves d'entre 16 i 29 anys participants en les formacions de Recursos per a la Infància en Risc (REIR) i Eines per Tothom (EPT) desenvolupin el seu projecte professional i personal a partir de l'autoconeixement. El projecte consisteix en el disseny d'un programa d'orientació laboral per ser implementat en aquestes entitats. Mitjançant revisió documental, anàlisi de programes d'orientació existents, entrevistes i reunions amb les entitats col·laboradores, es proposa una eina que facilita la construcció d'itineraris i millora l'acompanyament dels joves davant els reptes del mercat laboral.
Paraules clau[1]: orientació professional, autoconeixement, desenvolupament de competències, joves, desenvolupament personal, desenvolupament professional, itinerari laboral.

Resumen: El presente Trabajo de Fin de Grado, desarrollado en la modalidad de Aprendizaje-Servicio, tiene como objetivo que los jóvenes de entre 16 y 29 años participantes en las formaciones de "Recursos per a la Infància en Risc" (REIR) y "Eines per Tothom" (EPT) desarrollen su proyecto profesional y personal a partir del autoconocimiento. El proyecto consiste en el diseño de un programa de orientación laboral para ser implementado en estas entidades. Mediante una revisión documental, el análisis de programas de orientación existentes, entrevistas y reuniones con las entidades colaboradoras, se propone una herramienta que facilita la construcción de itinerarios y mejora el acompañamiento de los jóvenes ante los retos del mercado laboral.
Palabras clave: orientación profesional, autoconocimiento, desarrollo de competencias, jóvenes, desarrollo personal, desarrollo profesional, itinerario laboral.

Abstract: This Final Degree Project, developed within the Service-Learning framework, aims to support the development of personal and professional projects among young people aged 16 to 29 participating in training programmes at "Recursos per a la Infància en Risc" (REIR) and "Eines per Tothom" (EPT), based on self-awareness. The project involves the design of a career guidance programme to be implemented within these organisations. Through a literature review, analysis of existing guidance programmes, interviews, and meetings with partner organisations, a tool is proposed that supports the construction of individual pathways and improves the guidance provided to young people in facing the challenges of the labour market.
Key words: career guidance, self-awareness, skills development, youth, personal development, professional development, labour market pathways.

---

[1]Aquesta pàgina del treball conté informació del Tesauro de la UNESCO, la qual es posa a disposició sota la llicència CC-BY-SA 3.0 IGO. Ha estat utilitzat per la creació i definició d'algunes de les paraules clau.

1. INTRODUCCIÓ

El Treball de Fi de Grau desenvolupat es centra en la necessitat d'**orientació laboral** pensada com un procés d'aprenentatge el qual es pot articular en totes les àrees i àmbits educatius, ja que existeixen una gran varietat de factors que les persones joves han d'afrontar (Yalandá i Vianey, 2022). En el cas d'aquest treball, aquesta necessitat d'orientació laboral ve donada per joves en situacions de vulnerabilitat que presenten una baixa motivació i baixes expectatives de futur, baix nivell de competències transversals i d'habilitats socials, manca d'objectius laborals i una clara desorientació.

Aquesta realitat pren rellevància en el context actual, ja que segons Molina Romo et al. (2024), la integració dels joves en el mercat laboral planteja reptes significatius, posant de manifest dificultats experimentades per la població jove les quals causen problemàtiques en les seves perspectives d'ocupació. És a dir, la situació actual del mercat laboral, dificulta l'accés a oportunitats formatives i laborals especialment en els col·lectius juvenils en contextos complexos.

El treball s'ha elaborat en col·laboració amb dues entitats de Granollers, Recursos Educatius per la Infància en Risc (REIR) i Eines per Tothom (EPT), les quals treballen amb joves en situacions de vulnerabilitat que s'enfronten a aquest mercat laboral canviant i que requereixen de suport educatiu, social i orientador per afavorir el seu desenvolupament personal i professional. A partir d'aquest interès manifestat per les organitzacions de disposar d'eines que contribueixin a millorar l'acompanyament a aquests joves davant els reptes del món laboral es va crear una proposta adaptada a les necessitats amb la finalitat d'afavorir la presa de decisions acadèmiques i laborals de manera ajustada a les pròpies capacitats, interessos i necessitats.

A més, en relació al desenvolupament del treball, aquest s'emmarca dins d'una modalitat anomenada Aprenentatge Servei (ApS), què es defineix com un exemple de pràctica formativa que aglutina els tres vessants que formen part del principi d'activitat educativa: la participació activa, la funcionalitat psicològica i el sentit social (Martín, 2011). Per tant, els resultats obtinguts i la proposta creada, aportaran informació i estratègies rellevants a REIR i a Eines per Tothom, per tal de repensar els serveis orientatius que ofereixen i ajustar-los a les necessitats dels joves, contribuint a reduir la seva desorientació.

En relació als objectius del treball, s'ha establert un **objectiu general** que es centra en:

- Construir un projecte personal i professional propi mitjançant un procés d'autoconeixement.

A partir d'aquest objectiu general, s'han desenvolupat cinc **objectius específics** que volen:

- Definir l'objectiu professional i el perfil laboral o formatiu dels joves.

- Desenvolupar competències relacionades amb l'ús de les eines (portals i aplicacions) i recursos per la recerca de feina.
- Identificar i prendre consciència de les pròpies competències transversals.
- Participar de forma activa i autònoma en el procés de construcció del seu projecte professional.
- Acompanyar als joves durant el procés de construcció del seu itinerari professional.

L'interès pel desenvolupament d'aquest treball neix degut a les dificultats personals trobades a l'hora d'inserir-se en el mercat laboral. Una vegada finalitzat el treball, s'afirma que actualment es demanden competències tècniques, acadèmiques i transversals, que permeten a les persones adaptar-se als constants canvis que aquest mercat té. Però segons situacions personals, es reconeix que la realitat actual és molt diferent, existeixen múltiples col·lectius de joves que no han pogut desenvolupar aquestes competències de manera adequada, degut a situacions personals diverses, causant majors dificultats per aquesta inserció.

A més, interessa tenir la possibilitat d'aprofundir tant en les demandes actuals del mercat laboral, com en les potencialitats i capacitats que els joves poden oferir. A partir d'aquesta anàlisi, es plantejarà la creació d'una proposta d'intervenció que contribueixi a reduir les dificultats i desigualtats que aquests col·lectius es poden trobar durant el procés d'accés al mercat laboral, així com, millorar les potencialitats que aquests poden proporcionar.

A més, es considera que l'orientació laboral és un element clau dins de l'àmbit pedagògic i socioeducatiu, ja que permet acompanyar a aquestes persones durant tot el procés de construcció del seu itinerari personal i professional, ajudant a reduir aquestes barreres en relació a la inserció sociolaboral amb les que les persones joves, especialment aquelles en situacions o contextos vulnerables es troben.

Per tant, l'elecció del tema ha estat donada per l'interès personal d'aprofundir en la situació del mercat, de les persones i en la possibilitat de creació d'eines i recursos educatius que ajudin a millorar les oportunitats de futur dels joves, així com a reduir les situacions de desorientació o incertesa que molts d'ells experimenten.

Aquest treball inicia amb una avaluació de les entitats REIR i EPT la qual ajuda a definir les necessitats prioritàries i així començar a crear el projecte en base a aquestes. Per poder avaluar aquestes necessitats s'han dut a terme reunions i entrevistes que han permès la creació d'un DAFO per una posterior priorització de necessitats. Seguidament, es va fer una justificació pedagògica la qual

explica l'impacte i la importància de la pedagogia al projecte realitzat des de la perspectiva personal, a més es van definir els objectius els quals es van anar concretant durant el desenvolupament del treball.

A continuació, s'ha dut a terme un procés de recollida d'informació per la creació d'un marc teòric, el qual doni suport i sustenti la creació del projecte. Aquest marc teòric posa èmfasi en el procés de construcció d'un itinerari professional i el paper que l'orientació desenvolupa en ell.

En quant al disseny de la proposta, aquesta s'ha fet en col·laboració amb l'entitat, és a dir, mitjançant reunions virtuals i presencials s'ha desenvolupat un programa, adaptat a les necessitats i a la realitat social de les entitats. A més, cal afegir que l'estructuració del programa va estar desenvolupada a través de la revisió documental feta en el marc teòric, ja que es van poder analitzar models de programes d'orientació i així es van poder conèixer els aspectes comuns entre ells i elaborar un propi en base a aquests. Aquest programa, una vegada creat, va estar avaluat a través d'una rúbrica per les pròpies entitats, per així conèixer la seva perspectiva envers la proposta creada.

Es finalitza el treball amb la modificació de diversos aspectes i amb la redacció de les conclusions i les consideracions finals. Pel que fa les conclusions es reflexiona sobre les tasques desenvolupades, l'experiència obtinguda, les limitacions trobades com ara el fet de no poder aplicar aquest recurs i no extreure el seu impacte real i les futures línies a seguir. En canvi, les consideracions finals es centren en reflexionar sobre les tasques pedagògiques desenvolupades, l'impacte pel món educatiu i les competències adquirides i desenvolupades durant el desenvolupament del treball.

2. AVALUACIÓ DE NECESSITATS

Per poder fer una avaluació de les necessitats de les entitats, s'ha fet una anàlisi del context intern i del context extern d'aquestes, a través d'una combinació de tècniques de recollida d'informació qualitatives. D'aquesta manera, s'ha pogut obtenir tota la informació necessària per situar els centres en un context i poder identificar les necessitats i problemàtiques que afecten.

Per dur a terme la identificació de la necessitat, s'ha seguit un procés d'avaluació de necessitats que ha consistit en definir les característiques del grup destinatari, dissenyar el procés de recollida d'informació per la posterior descripció i anàlisi de les necessitats. Finalment, s'ha desenvolupat una priorització de les mateixes amb l'objectiu d'identificar les necessitats prioritàries i així elaborar el producte final en relació a aquestes.

2.1. Context territorial i social del municipi, comarca i província

D'una banda i en relació al context extern, la informació ha estat extreta principalment a partir de l'anàlisi de les dades obtingudes de fonts com ara Idescat i de documents com el "Pla Jove 23-28" extrets de l'Ajuntament de Granollers, amb l'objectiu d'obtenir una visió global de la població. Recursos Educatius per a la Infància en Risc (REIR) i Eines per Tothom es situen a Granollers, però tot i això les persones ateses, provenen de tot el Vallès Oriental, és per això que es considera rellevant l'anàlisi de les dades de tota la comarca. En aquest apartat s'analitzaran, en relació al marc del treball i especialment al col·lectiu de joves, els serveis públics que s'ofereixen al municipi les característiques socials i les problemàtiques rellevants existents.

Pel que fa als serveis públics dels que disposa Granollers. Al municipi s'ofereix una gran xarxa de serveis que van des de l'atenció ciutadana i serveis socials fins a educació, cultura, mobilitat i suport a l'ocupació, amb equipaments municipals i també serveis de la Generalitat i de l'Estat els quals estan presents al municipi (Ajuntament de Granollers, 2025). L'ajuntament del municipi ofereix serveis directes d'atenció i gestió per la ciutadania, entre ells: oficines d'atenció ciutadana i gestió tributària i joventut i ocupació. A més dels serveis directes municipals, hi ha alguns que atenen a tota la població com ara l'Oficina de Treball de Granollers, la Delegació d'Hisenda i la seu de la Seguretat Social. En relació als serveis socials i de comunitat, Granollers disposa de serveis municipals per a famílies, gent gran i persones en situació de vulnerabilitat (Ajuntament de Granollers, 2025).

Segons Idescat (2025), el municipi té empadronades a 11.661 persones d'entre 16 i 29 anys, les quals representen un 17,9% de la població actual. Aquesta xifra representa un percentatge significatiu de població dins del municipi, fet que evidencia la necessitat de desenvolupar recursos, serveis i actuacions orientades a donar resposta a les seves necessitats laborals, formatives i socials. A més,

segons l'Ajuntament de Granollers (2023), l'índex de població estrangera empadronada a Granollers al 2022 és de 9.039, un 14,5%. D'aquest percentatge 2.087 persones es situen entre els 15 i els 29 anys, essent un 21,5%. Aquestes dades mostren que un gran percentatge de la població estrangera de Granollers es situa dins del col·lectiu d'anàlisi, evidenciant la necessitat d'atendre'ls.

Taula 1

Nivell de Formació Assolit

	Granollers	Vallès Oriental	Catalunya
Educació primària o inferior	12,9%	12,57%	13,4%
Primera etapa d'educació secundària	28,6%	29,6%	27,5%
Segona etapa d'educació secundària	25,3%	12,2%	23,6%
Educació superior	33,3%	45,23%	35,6%

Font: Idescat (2023)

Aquesta taula mostra que el Vallès Oriental presenta una estructura formativa desigual presentant el nivell més baix en la segona etapa d'educació secundària. Aquestes dades poden evidenciar desigualtats socials i laborals dins de la població. Pel que fa a Catalunya i al municipi de Granollers, presenten una estructura més equilibrada i podem observar que hi ha un major percentatge a Granollers envers Catalunya tant en la primera com en la segona etapa d'educació secundària i en canvi hi ha un menor percentatge en la resta d'etapes educatives.

Taula 2

Atur per sexe

	Granollers	Vallès Oriental	Catalunya
Homes	42,7%	41,4%	42,2%
Dones	57,3%	58,6%	57,3%
Total atur	4%	4,1%	3,9%

Font: Idescat (2024)

Aquesta taula mostra les dades d'atur per sexe, de forma general es pot observar que els homes presenten un menor percentatge d'atur que les dones. Aquestes dades són rellevants de cara l'anàlisi de col·lectius vulnerables.

Si parlem del col·lectiu d'anàlis, en relació a l'atur, segons l'Ajuntament de Granollers (2023), les taxes d'atur juvenil (16-29) es troba dins de l'estàndard del Vallès Oriental essent el municipi un

8,47% i la comarca un 8,4%. Tot i que les dades es situen dins de la mitjana comarcal, continuen evidenciant la presència de dificultats d'accés i inserció al mercat laboral per part de la població jove.

2.2. Anàlisi intern

D'altra banda, l'anàlisi interna s'ha fonamentat en una revisió dels documents i de les pàgines web de les entitats implicades, amb l'objectiu d'identificar la seva estructura, funcionament i línies d'actuació. A més s'han dut a terme diverses reunions registrades en actes i una entrevista amb la persona responsable de contacte de les entitats, per tal de poder recollir informació detallada i així obtenir una visió interna completa i precisa del seu funcionament i de les seves necessitats.

Recursos Educatius per a la Infància en Risc (REIR) és una entitat sense ànim de lucre que neix al 2007 per part d'un grup de professionals de l'àmbit de l'educació social i del tercer sector amb la finalitat de desenvolupar projectes orientats a abordar aquestes dificultats poder millorar la situació de col·lectius en risc d'exclusió social a Catalunya, especialment, col·lectius d'infants i joves. Aquest objectiu es du a terme en equip i des d'una perspectiva multidisciplinària. L'entitat s'organitza en quatre àrees que parteixen d'una junta directiva i compten amb unes subàrees (Associació Recursos Educatius per la Infància en Risc, 2023). Aquestes àrees i subàrees són:

- **Àrea econòmica**, on es poden trobar càrrecs d'administració i de recursos humans.
- **Àrea tècnica**, amb serveis integrals a col·lectius en risc, projectes culturals, serveis de participació i serveis de gestió.
- **Àrea de formació**, la qual compta amb una subàrea d'orientació acadèmica i laboral i una altre de prospecció acadèmica laboral.
- **Àrea de comunicació**, on s'inclouen les subàrees de comunicació i de xarxes socials.

Per altra banda, Eines per Tothom és una entitat compromesa amb la formació, la reinserció i l'orientació laboral de joves i adults, així com amb l'acompanyament en processos d'inserció i desenvolupament professional. Aquesta entitat neix al 2014 amb la finalitat de que els beneficiaris i les beneficiàries disposin d'eines pràctiques i recursos per a que puguin afrontar els reptes laborals i puguin escriure un camí professional en plenitud. Es treballa des d'una mirada holística i comunitària, entenent que la transformació social passa per l'acompanyament respectuós, l'empoderament personal i la creació d'entorns segurs, cuidats i inclusius (Gesa i García, 2024).

Tot i que cadascuna de les entitats té la seva tasca definida i clara, ambdues treballen de manera coordinada i col·laborativa per poder oferir un suport integral i ampli. Gràcies a aquesta complementarietat, es poden abordar les necessitats dels joves des de diverses perspectives garantint un desenvolupament personal i professional.

2.3. Procés de detecció de necessitats

Per poder dissenyar un procés rigorós i ajustat de recollida d'informació sobre les necessitats de les entitats s'ha optat per utilitzar dues tècniques de recollida d'informació qualitatives: l'entrevista semiestructurada i reunions. Aquestes tècniques qualitatives han permès recollir dades rellevants per la detecció de necessitats des d'una perspectiva propera i contextualitzada.

Pel que fa a les reunions, aquestes han estat dutes a terme de forma periòdica i redactades en actes per la posterior utilització de la informació. En aquestes reunions s'ha pogut tenir contacte amb persones responsables de l'entitat i així conèixer el funcionament de les entitats i les necessitats que aquestes presenten. En quant a l'entrevista semiestructurada, ha estat realitzada amb l'objectiu la realitat des de la perspectiva d'una persona treballadora a l'entitat. L'entrevista ha permès conèixer quina és la situació actual de l'entitat envers els serveis d'orientació i envers les persones joves que participen en els tallers i formacions.

La combinació d'aquestes tècniques ha fet possible la creació d'un DAFO el qual ha ajudat a proporcionar una visió global i contrastada de la realitat de les entitats i ha permès identificar les necessitats reals de les entitats i les expressades per les persones responsables.

2.3.1. Característiques del grup

El col·lectiu de persones ateses per REIR i EPT es caracteritza per ser un col·lectiu de joves d'entre 16 i 29 anys marcats per una heterogeneïtat pel que fa a perfils, trajectòries i necessitats. Tot i aquesta diversitat, comparteixen un context comú marcat per situacions de vulnerabilitat social, econòmica, educativa i laboral. Aquesta situació té un impacte directe en els seus processos de recerca de feina, ja que dificulta que els joves puguin prendre decisions, planifiquin itineraris coherents i s'adaptin a les demandes del mercat de treball. Algunes de les característiques del col·lectiu són:

- **Joves amb pocs recursos econòmics**: les persones que es troben en situacions amb dificultats econòmiques són aquelles que disposen de menys del 60% de la renta mitjana nacional (Martínez Rubí, 2020). Aquest fet provoca que aquestes persones tinguin majors necessitats alhora de buscar feina.
- **Dones**: moltes dones, degut moltes vegades a motius culturals que les envolten, es troben amb moltes dificultats alhora de fer recerca de feina i alhora de trobar treballs que s'adaptin a les seves necessitats. Tal i com s'ha evidenciat en les dades analitzades a través d'Idescat, les dones acostumen a tenir una major taxa d'atur que els homes.

- **Joves amb nivell d'estudis bàsic**: molts dels joves que participen a les associacions no disposen d'un nivell d'estudis superior, fet que provoca grans dificultats alhora de desenvolupar competències, ja que molts treballs demanen una formació mínima.

2.3.2. Descripció de necessitats

Pel que fa a les debilitats detectades en les entitats, segons els instruments de recollida d'informació, ens trobem amb uns **joves amb una manca de motivació i expectatives de futur**. Aquest fet dificulta la seva implicació en els processos formatius, orientatius o laborals, i per tant, provoca una problemàtica en la capacitat de projectar objectius personals i professionals a llarg termini. També, es veu un col·lectiu que presenta un **baix nivell en quant a competències transversals i habilitats socials**, aspecte que repercuteix en la seva preparació per accedir al mercat laboral i en la seva capacitat d'adaptació a diferents contextos professionals. Molts d'aquests joves, no coneixen quines són les competències que dominen i les que no i tampoc entenen la importància que aquestes tenen en l'adaptació a contextos professionals diversos.

Existeix una **presència de desorientació professional i manca d'objectius clars**, fent que els joves que acudeixen a les entitats es presentin a formacions amb l'objectiu de trobar feina o únicament per realitzar algun tipus de formació. Aquest fet causa que aquests joves no sàpiguen com definir els seus itineraris personals i professionals, causant, per tant, dificultats en la presa de decisions en relació al seu futur professional o laboral.

A més, per part de l'entitat, hi ha una **manca de sistemes d'avaluació o de seguiment dels joves**, fet que dificulta conèixer l'impacte real de les intervencions que es desenvolupen a les entitats, i alhora, dificulta la possibilitat de fer un acompanyament dels processos individuals, fent que els joves es desvinculin.

En últim lloc, hi ha **recursos limitats per poder oferir suport individualitzat**, tot i que la presència de necessitats individuals és gran, l'entitat no disposa dels recursos suficients per poder proporcionar un acompanyament personal o individual a aquestes persones, provocant que moltes vegades tot i que es requereixi d'aquesta atenció individual, no pugui ser proporcionada.

Pel que fa a les amenaces detectades, es troba una presència de **contextos socioeconòmics i familiars vulnerables** els quals condicionen de manera directa o indirecta el desenvolupament personal, formatiu i laboral dels joves, tal i com s'ha esmentat abans. Aquestes situacions influeixen en les expectatives de futur i oportunitats d'inserció laboral.

Es comprova que també existeix un **increment de problemàtiques mentals que requereixen suport psicològic juvenil**. Com és el cas de REIR i EPT, les entitats no sempre disposen dels recursos necessaris i suficients per poder donar una resposta adequada a aquestes situacions, fet que causa que tot i la problemàtica existent, no es pugui donar una solució adequada degut a la manca de recursos.

També existeix una **desigualtat d'oportunitats derivades del context socioeconòmic i familiar dels joves**. Aquesta desigualtat socioeconòmica i familiar causa limitacions en l'accés a recursos formatius , laborals o d'orientació, contribuint a perpetuar situacions de vulnerabilitat social i exclusió. A més, hi ha una presència d'**abandonament prematur de processos formatius** per part dels participants, fet que s'evidencia amb la manca de formació per part del col·lectiu, la qual, en moltes ocasions, causa una manca de competències transversals, manca de motivació o manca d'habilitats socials.

Finalment, es detecta una **estigmatització social envers els col·lectius vulnerables** que influeix en les seves oportunitats d'inserció laboral i en la seva autoestima o motivació. La percepció de la societat causa barreres addicionals en l'accés a recursos i causa situacions de desigualtat.

2.3.3. Priorització de necessitats

Una vegada analitzades les necessitats, s'ha de dur a terme una priorització d'aquestes per poder establir línies d'actuació ajustades a les possibilitats i recursos de les entitats. Aquesta priorització s'ha realitzat mitjançant tres criteris: **importància** (impacte potencial de la necessitat en el grup), **urgència**: necessitat d'actuació per resoldre la necessitats i **viabilitat**: capacitat de donar resposta a la necessitat. Cadascun d'ells ha estat avaluat amb una escala del 1 al 5 els quals indiquen: **1** "molt baix", **2** "baix", **3** "moderat", **4** "alt" i **5** "molt alt".

Taula 3

Priorització de necessitats

Necessitat	Importància	Urgència	Viabilitat	Total
Manca de motivació i expectatives de futur per part del col·lectiu de joves.	5	5	4	14
Baix nivell en quant a competències transversals i habilitats socials.	5	5	5	15
Presència de desorientació professional i manca d'objectius laborals clara.	5	5	5	15
Manca de sistemes d'avaluació o de seguiment dels joves.	5	4	3	12
Recursos limitats per oferir suport individualitzat.	4	4	2	10
Contextos socioeconòmics i familiars vulnerables.	4	4	1	9
Increment de problemàtiques mentals que	4	4	2	10

requereixen suport psicològic juvenil.				
Desigualtat d'oportunitats derivades del context socioeconòmic i familiar dels joves.	5	4	3	12
Abandonament prematur de processos formatius.	4	4	2	10
Estigmatització social dels col·lectius vulnerables.	4	3	1	8

Font: elaboració pròpia

La taula mostra la priorització de necessitats realitzada. Una vegada realitzada la priorització de les necessitats i ordenades segons els criteris, s'identifiquen com a necessitats més rellevants les següents: Manca de motivació i expectatives de futur per part del col·lectiu de joves, Baix nivell en quant a competències transversals i habilitats socials i Presència de desorientació professional i manca d'objectius laborals clara.

2.3.4. Necessitat detectada

Tot i ser tres necessitats diferents, es poden emmarcar dins d'una mateixa necessitat global d'intervenció, ja que es relacionen entre elles i es retroalimenten. En concret, les tres reflecteixen una **manca d'orientació que causa problemes en la seva motivació, en la capacitat de definir objectius i en la dificultat per desenvolupar competències per la inserció laboral**.

Aquesta necessitat s'emmarca dins del repte 2 del Pla Jove 23-28 el qual vol aconseguir l'èxit en la trajectòria laboral de les persones joves assolint millores en: l'ocupabilitat i l'accés al món laboral, en l'emprenedoria i el treball autònom com a estratègies per la millora de les oportunitats professionals, en la qualitat del treball juvenil i en un avenç cap a un model productiu basat en la innovació i el coneixement (Ajuntament de Granollers, 2023).

3. JUSTIFICACIÓ PEDAGÒGICA

Dins d'aquest marc i una vegada analitzades les necessitats de les entitats, es posa de manifest la necessitat d'una intervenció pedagògica centrada en l'acompanyament, l'orientació i el suport a joves en situació de vulnerabilitat durant el procés d'inserció al mercat laboral. En aquest context, la mirada pedagògica és fonamental per poder entendre al col·lectiu de manera global i per tenir en compte no tan sols aquelles necessitats relacionades amb la formació o el treball, també aquelles relacionades amb factors personals, socials i emocionals que condicionen el seu desenvolupament.

El fet de construir un itinerari professional és un procés complex, i més en etapes vitals en les que aquest procés s'ha de desenvolupar, les quals estan marcades per la incertesa i la necessitat de prendre decisions importants sobre el futur. Hi ha una gran part del col·lectiu de joves que han de prendre aquestes decisions clau sense disposar de referents que orientin ni eines o espais de reflexió que els ajudin a identificar les seves capacitats, interessos o objectius. Aquí és on la pedagogia i especialment, l'orientació pedagògica adquireix un paper fonamental, ja que ofereix recursos, eines i estratègies per afavorir processos d'autoconeixement i de desenvolupament, tot per assolir una presa de decisions i una construcció d'un futur coherent i realista.

L'orientació pedagògica no és una acció únicament dirigida a facilitar l'accés al mercat laboral, sinó que és un procés educatiu transformador que contribueix al desenvolupament integral de la persona. Aquesta mirada pedagògica promou la igualtat d'oportunitats, fomenta l'autonomia personal i ajuda als joves a construir un projectes de vida coherent a les seves necessitats, potencialitats i expectatives. A més, la pedagogia aporta una perspectiva multidisciplinària la qual permet intervenir tenint en compte la diversitat de situacions i contextos. Per tant, la intervenció pedagògica és necessària perquè pot esdevenir una eina preventiva davant de situacions on els joves experimenten falta de seguretat a l'hora d'afrontar els reptes que planteja el mercat laboral.

Finalment, pel que fa a l'impacte esperat, s'espera que el programa pugui millorar la consciència de les pròpies capacitats i interessos per així poder definir els seus objectius professionals correctament. De manera indirecta s'espera un augment de la motivació i de l'autoconeixement de l'alumnat envers el seu futur laboral, contribuint en la millora de la presa de decisions i capacitat de planificació. De la mateixa manera, es busca potenciar l'autonomia personal i la confiança en les pròpies habilitats, fent que el procés d'inserció al mercat laboral es pugui dur a terme amb major seguretat, responsabilitat i confiança en ells mateixos. Es pretén que els joves que utilitzin aquesta proposta, puguin construir un itinerari professional realista per afavorir també la seva inclusió social i laboral.

4. OBJECTIUS

4.1. Generals

- Construir un projecte personal i professional propi mitjançant un procés d'autoconeixement.

4.2. Específics

- Definir l'objectiu professional i el perfil laboral o formatiu dels joves.
- Desenvolupar competències relacionades amb l'ús de les eines (portals i aplicacions) i recursos per la recerca de feina.
- Identificar i prendre consciència de les pròpies competències transversals.
- Participar de forma activa i autònoma en el procés de construcció del seu projecte professional.
- Acompanyar als joves durant el procés de construcció del seu itinerari professional.

5. FONAMENTACIÓ TEÒRICA

5.1. Els joves i l'ocupabilitat: un context laboral canviant i exigent

Durant els últims anys la societat ha experimentat profundes, accelerades i constants transformacions en múltiples àmbits, tal i com indica Jürgen (2017, citat a Carrión et al., 2022). Aquestes transformacions han impactat de manera directa en el mercat laboral, generant un context incert i competent. En aquest escenari actual, la població jove es troba especialment afectada, ja que ha de desenvolupar capacitats d'adaptació contínua per poder accedir i mantenir-se en el mercat de treball.

Aquesta situació evidencia una tensió creixent entre les demandes del mercat laboral i la capacitat dels joves per poder donar-hi resposta, fet que causa una taxa d'atur juvenil elevada. Davant aquesta realitat, l'ocupabilitat és considerada un element central en les polítiques laborals, les quals s'orienten majoritàriament a promoure que els joves aturats assoleixin qualificacions professionals i competències específiques (Sabatés et al., 2019).

Aquesta tensió i aquestes altes taxes d'atur juvenil, causa en aquest col·lectiu desànim envers la construcció del projecte professional. A més, cal destacar que l'atur juvenil, no es distribueix de manera homogènea, afecta especialment a menors d'edat, joves menys formats, joves que pertanyen a contextos vulnerables i joves d'altres nacionalitats (Moreno, 2015, citat a Roca et al., 2021). Aquesta desigualtat, evidencia que l'atur no és un fet individual ja que hi ha elements socials i estructurals que reprodueixen desigualtats i diferències d'oportunitats i les polítiques que individualitzen l'atur, col·laboren en perpetuar aquestes situacions.

5.1.1. La construcció del projecte professional i l'empleabilitat

Durant la transició a la vida adulta es desenvolupa el procés de definició del projecte professional, on intervenen dimensions com la maduresa personal, la identitat, la personalitat, l'entorn sociofamiliar i el rendiment escolar, les quals esdevenen fonamentals per la definició d'un itinerari formatiu i laboral coherent. En aquest sentit, el projecte professional es defineix com la capacitat d'identificar i analitzar les necessitats de formació i experiència per obtenir una feina, mantenir-la i promocionar-hi (Sabatés et al., 2019).

Tanmateix, aquest procés no es produeix de la mateixa manera per tots els joves ja que en el cas de joves en situacions de vulnerabilitat aquestes dimensions i la capacitat d'anàlisi de necessitats es veuen condicionades per itineraris vitals inestables, causant una desconnexió amb entorns laborals i formatius (Troncoso i Verde-Diego, 2022 citat a Sánchez et al., 2025). Aquesta realitat reforça la idea que la construcció d'un projecte professional per accedir al mercat laboral no depèn únicament de factors individuals, també del context i les oportunitats d'aquest.

En aquest marc, l'empleabilitat no es pot entendre com una responsabilitat individual. Tot i que es defineix com la possibilitat d'accedir i mantenir una feina, i s'entén com una responsabilitat individual (Alles, 2010, citat a Bayas Nuñez, 2022), aquesta capacitat es veu condicionada per múltiples factors que no depenen de l'individu. És aquest el motiu pel qual s'evidencia la necessitat de millorar i desenvolupar programes d'orientació que ajudin als joves a desenvolupar competències i a comprendre el funcionament del mercat laboral (Future For Work Institute, 2017).

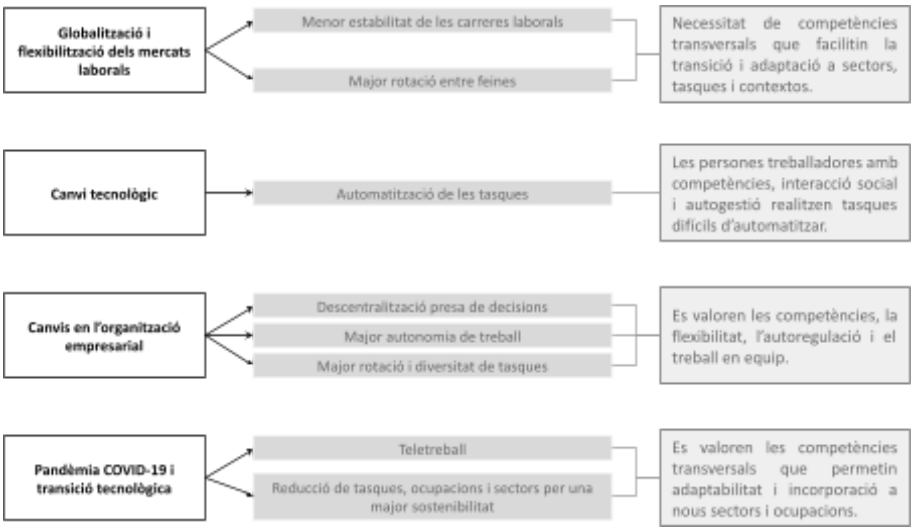
Des d'aquesta perspectiva, l'empleabilitat requereix de competències i habilitats, les quals en moltes ocasions, no es troben consolidades en la població jove. A més, l'autopercepció de ser o no una "persona empleable" afecta a la forma en la que aquestes persones reaccionen envers les seves oportunitats de carrera, aquesta autopercepció, per tant, proporciona confiança per iniciar aquest procés de recerca de feina (Vanhercke et al., 2014, citats a FWI 2017).

5.2. El mercat laboral actual i la demanda de competències

Dins el context actual, on les empreses competeixen entre elles per assolir i mantenir-se en un determinat mercat i les persones competeixen per assolir i mantenir un determinat lloc de feina, es requereixen de persones competencials per adaptar-se a aquests canvis i també es requereixen sistemes d'avaluació i de selecció en base a aquestes competències (Servei Ocupacional de Catalunya, 2022). Moltes vegades, el no desenvolupament de competències no ve donat per la falta de voluntat, sinó per el desànim que la situació actual causa en aquests joves.

Figura 1

Factors explicatius de l'augment de la demanda de competències transversals



Font: Figura d'elaboració pròpia a partir de Pagés Serra et al. (2023)

Tal i com es mostra en la figura, factors com la globalització, el canvi tecnològic, els canvis organitzacionals i la pandèmia COVID-19, provoquen una necessitat de persones competencials. Aquests canvis provoquen que cada vegada més s'automatitzin o robotitzin determinades ocupacions (OECD, 2017, citat a Ramírez-Díaz, 2020), fet que reforça la demanda de competències per part de les empreses les quals permeten que les persones treballadores siguin difícils de "substituir" i molt capaces d'adaptar-se als constants canvis i exigències del mercat laboral.

En aquest marc, les competències transversals adquireixen un paper central. En un entorn laboral incert i canviant, la manca d'aquestes competències pot causar una major dificultat per adaptar-se a aquests canvis, reduint les seves oportunitats d'accés al mercat laboral. El desenvolupament de competències busca formar persones capaces de pensar de forma crítica, de resoldre problemes, de comunicar-se efectivament i d'adaptar-se (Herrera Castrillo, 2024).

Com bé s'ha esmentat anteriorment, la construcció d'un itinerari professional ajuda a detectar necessitats, obtenir una feina i mantenir-te en ella. Però per poder mantenir aquesta feina i poder realitzar un projecte professional coherent, es requereixen d'habilitats específiques. Moltes persones perden la feina, no per manca de coneixements, sinó per manca d'habilitats específiques del lloc de feina (Sabatés et al., 2019). Aquestes habilitats específiques que et permeten mantenir-te en el lloc de treball s'anomenen competències transversals.

Aquesta situació s'agreuja especialment en aquells col·lectius vulnerables, on la manca d'oportunitats formatives, la inestabilitat dels itineraris vitals, la desmotivació i el desconeixement del mercat laboral dificulten més aquest procés de desenvolupament competencial i d'inserció laboral. Per tant, les competències transversals suposen un element clau per l'adaptació dels joves.

5.2.1. Les competències: classificació i avaluació

Les competències, de manera general poden classificar-se segons diferents models teòrics que responen a diverses perspectives sobre l'ocupabilitat i el desenvolupament professional. Alguns dels models tenen els seus sistemes d'avaluació que ajuden a conèixer quines són les competències de les que es disposen. És essencial avaluar les competències, ja que avaluar-les implica fer un judici de valor, basant-se en criteris d'execució a partir d'evidències de resultats o processos d'aprenentatge (Oseda et al., 2020 citats en Galán et al., 2023). Amb l'avaluació es pot conèixer el grau de desenvolupament competencial en que la persona es troba, a partir d'evidències observables, fent ús de rúbriques o qüestionaris que evidencien escales d'assoliment (baix, mitjà o alt). Aquestes escales es determinen a partir de diversos criteris d'avaluació: saber, saber fer, saber ser i saber estar (Galán et al., 2023).

Una de les classificacions més utilitzades és el model ISFOL, el qual distingeix tres tipologies de competències: les **competències tècniques**, que aporten coneixements i destreses específiques d'una ocupació, les **competències de base**, les quals ajuden a crear els requisits bàsics per poder buscar, accedir i mantenir una feina (Colomer et al., 2008) i les **competències transversals**, enteses com els coneixements, habilitats i actituds que ajuden a donar resposta a situacions laborals complexes. Les tres són considerades rellevants pel desenvolupament professional, personal i per la inserció laboral, ja que cadascuna desenvolupa un rol específic dins del procés de construcció de l'itinerari professional però tot i això, no s'aprofundeix en les competències transversals, les quals cada vegada més tenen un paper protagonista en els processos d'inserció, ja que són les que permeten tenir treballadors que sàpiguen donar resposta a situacions difícils.

En relació específicament amb les competències transversals, diversos autors i institucions han aprofundit en la seva estructuració. D'una banda, Barcelona Activa proposa una classificació de **Competències Clau** les quals s'agrupen en cinc categories: competències d'assoliment, competències de gestió de l'equip, competències de gestió personal, competències d'influència i competències de pensament. Cadascuna d'aquestes categories inclou, competències més específiques que permeten concretar-la i especificar-la (Barcelona Activa, 2020).

Aquesta classificació de competències disposa del seu propi qüestionari d'avaluació, el qual ofereix una cobertura àmplia, ja que abarca totes les franges d'edat i proporciona una classificació competencial gran. El qüestionari consta de 220 preguntes que permeten valorar diferents dimensions competencials a partir del grau d'acord amb diverses afirmacions (Barcelona Activa , 2020). Aquest qüestionari ofereix una gran classificació en quan a competències, però tot i això, és una prova massa extensa la qual no està pensada per aquells col·lectius més joves com ara els de secundària.

D'altra banda, el model **IARS de Competències Bàsiques d'Empleabilitat** complementa aquestes aproximacions que realitza Barcelona Activa, centrant-se en aquelles competències essencials per l'accés i el manteniment del lloc de treball. Aquest model inclou competències com ara l'autoorganització, la construcció del projecte formatiu-professional, la presa de decisions i resolució de problemes, el treball en equip, la comunicació, la flexibilitat, la perseverança, la responsabilitat i la corresponsabilitat (Sabatés et al., 2019).

Per poder avaluar aquestes competències, es va desenvolupar el test Situacional de Desenvolupament de les Competències Bàsiques d'Empleabilitat (DCBE). Aquest qüestionari es basa en el model competencial IARS i avalua competències d'empleabilitat en adolescents de 12 a 18 anys a través de situacions representatives (Roca et al., 2021). Tot i els seus avantatges metodològics, presenta una

limitació, la franja d'edat, la qual no cobreix el total del col·lectiu juvenil, que es situa entre els 16 i els 29 anys.

Les tres classificacions aporten idees claus per poder agrupar competències transversals, tot i això, tal i com s'ha esmentat, el model ISFOL tot i ser un dels més utilitzats és un model massa general, el qual no aprofunditza en les competències d'empleabilitat o competències transversals. Els models de Barcelona Activa i l'IARS si que aprofunditzen en aquestes, en la classificació IARS, es parla especificament sobre quines són les competències claus per l'empleabilitat. Tot i això, la classificació realitzada per Barcelona activa permet conèixer una major quantitat de competències transversals, i la seva avaluació et permet conèixer els teus punts forts en cada competència i millorar-los.

5.3. L'orientació laboral en la construcció de l'itinerari professional

L'orientació professional s'entén com un procés d'acompanyament que ajuda a que l'individu sigui capaç d'escollir una professió i preparar-se adequadament per realitzar un treball determinat tractant d'integrar les exigències personals i les necessitats socials (Bisquerra, 2005 citat a Garcia-Botero et al. 2022). Aquesta definició ja posa de manifest una idea clau sobre l'orientació: aquesta no només té una funció informativa, també de construcció identitària i de presa de decisions.

Diversos autors coincideixen que en la pràctica educativa, aquest procés d'orientació laboral tot i ser necessari i produir beneficis a llarg termini, s'ha transformat, produint-se només en l'últim any de secundària i batxillerat, atenent a la necessitat d'elecció de carrera o professió (Moura i Facci, 2016 citats a García-Botero et al., 2022). Aquesta limitació temporal provoca que en aquells joves que no segueixen itineraris formatius lineals o que abandonen de manera prematura la seva formació, no rebin aquest acompanyament que l'orientació representa.

Tot i saber els beneficis que l'orientació presenta, també hi ha estudis que assenyalen que una deficient o nula orientació professional pot afectar en la trajectòria formativa i laboral, afectant al desenvolupament socioeconòmic de l'individu (García-Botero et al., 2022). Aquesta evidència indica que l'orientació professional no es pot entendre només com un recurs complementari que es dedica a informar, aquesta ha de ser un element clau i estructural en les formacions per poder així ajudar en la construcció d'itineraris professionals, especialment, en aquells col·lectius que pateixen majors dificultats per accedir al mercat laboral.

Existeixen múltiples factors que poden afectar a les decisions de l'alumnat envers el seu futur: el grup d'iguals, el centre educatiu, el context social i econòmic i la cultura familiar, essent aquest últim un factor clau en la construcció de l'itinerari acadèmic i professional del jove. L'acció orientadora ha de

tenir en compte tots aquest factors, a més dels interessos i les capacitats de la persona, amb l'objectiu que faciliti les eines necessàries per inserir-se i desenvolupar-se correctament dins del món laboral (Santana et al., 2018; Torío et al., 2007; Olaosebikan i Olusakin, 2014, citats a Serrano et al., 2022). Això implica que l'orientació ha de superar una mirada individual i incorporar una perspectiva que contempli les condicions que dificulten, limiten o faciliten les trajectòries professionals dels joves.

5.3.1. Els programes d'orientació en la definició de l'itinerari professional

El context actual, marcat per transformacions socials constants i per un mercat laboral cada vegada més exigent i canviant, posa de manifest la necessitat d'una figura orientadora, ja que suposa un element facilitador per assolir una educació més eficaç i un mercat de treball més complet (Clares i Lorente, 2025). Aquesta creixent necessitat d'orientació evidencia alhora que la inserció laboral no depèn únicament de les capacitats individuals, també depèn de l'acompanyament que les persones professionals en orientació poden oferir i com ofereixen aquest acompanyament. La figura orientadora no només aporta informació sobre el marc laboral, també proporciona eines i estratègies per desenvolupar competències i habilitats que permetin dur a terme una construcció d'un projecte professional adient.

Dins d'aquest marc, aquesta orientació es pot dur a terme mitjançant diverses metodologies i recursos, entre els quals destaquen els programes d'orientació. Segons Rodríguez i Abal (2024), els programes d'orientació atenen una demanda explicitada d'inserir-se en el mercat laboral el qual es troba en un constant canvi. A més, cal destacar que diversos estudis assenyalen que aquests programes d'orientació, afavoreixen la millora de les competències per l'empleabilitat (Bermúdez, 2020; Villalustre i Cueli, 2024 citats a Torrecilla, 2025). Per tant, des d'aquesta perspectiva es pot afirmar que els programes d'orientació, dins el context actual, són necessaris perquè la figura orientadora dugui a terme la seva tasca i així poder actuar com a motor de desenvolupament personal i competencial.

Tot i que els programes d'orientació són una eina clau per la inserció sociolaboral de les persones, aquests acostumen a ser diferents els uns dels altres i acostumen a estar adaptats a les necessitats i demandes del col·lectiu al que va dirigit. Tot i això, els programes acostumen a tenir elements que coincideixen entre ells com ara fases o instruccions que no tan sols serveixen pel desenvolupament de les persones sobre les que recau el programa, també ajuda a les persones orientadores a tenir una guia que ajuda a realitzar l'acompanyament d'aquestes persones i d'aquesta manera no tan sols trobar feina, també a afavorir la seva construcció identitària i definir el seu objectiu professional.

En primer lloc, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya planteja un programa d'orientació dirigit a persones ocupades i es basa en quatre principis clau: el model competencial

d'orientació, la individualització, la professionalització de la persona orientadora, la confidencialitat i la igualtat d'oportunitats. Aquest programa s'estructura en tres àmbits o fases: l'Acollida, l'Autoconeixement, coneixement del mercat de treball i el seu encaix amb l'objectiu professional i el Pla d'acció (Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, 2025). Aquesta proposta evidencia una mirada integral de l'orientació ja que busca no tan sols informar, sinó acompanyar les persones ocupades de manera individualitzada en la presa de decisions i en la construcció del seu itinerari professional.

En segon lloc, Tagua (2009) planteja un model d'orientació acadèmica i professional per secundària, orientat a que l'alumnat realitzi una adient elecció professional. Aquest programa s'estructura en tres fases: la d'Informació i indagació, la de Reflexió, integració i incorporació i la de Presa de decisions. En aquest programa no tan sols es posa el focus en l'alumnat, també en les famílies i el professorat, fent de l'orientació una tasca conjunta. A diferència del programa anterior, aquest està pensat per alumnes que finalitzen l'Educació Secundària Obligatòria, centrant-se per tant en la presa de decisions especialment formatives però també professionals, a partir de la reflexió i la informació.

En tercer lloc, el programa proposat per González Martín (2018) va dirigit a joves d'entre 16 i 30 anys amb l'objectiu d'assolir una participació dels joves en la seva necessitat d'inserir-se al mercat laboral i s'estructura en tres fases: Recollida de dades personals, Acompanyament i Avaluació. La primera fase es basa en conèixer a la persona, incloent els seus interessos, la fase d'acompanyament es centra en el seguiment i suport per part de la persona orientadora al procés d'orientació i l'avaluació es centra en valorar el progrés realitzat i els resultats assolits. Aquest tercer programa es centra especialment en el col·lectiu jove, i a diferència dels altres, es centra en posar com a protagonista a aquests en el seu procés d'inserció laboral.

Aquest anàlisi permet afirmar que no existeix un únic model ni unes fases generals que hagin d'estar presents de manera obligatòria a tots els programes, ja que aquests es creen en base a les necessitats del col·lectiu, població i demandes. Tot i les diferències entre els tres programes, aquests comparteixen la mateixa finalitat: afavorir el desenvolupament personal i professional de les persones participants, proporcionant-los eines i acompanyament durant la definició del projecte professional i el procés d'inserció laboral.

6. DISSENY DE LA PROPOSTA D'INTERVENCIÓ

6.1. Metodologia

En quant al disseny metodològic i la planificació del recurs creat, aquest s'ha elaborat a partir de tècniques qualitatives com ara l'anàlisi de necessitats amb l'objectiu d'afavorir una adaptació del recurs a aquestes, una revisió documental orientada a conèixer l'estructura dels programes d'orientació i reunions amb professionals de l'entitat per tal de definir una metodologia adient per la seva aplicació.

En relació a l'anàlisi de necessitats, aquestes han estat prioritzades amb la finalitat d'identificar quins són els aspectes més rellevants a tenir en compte en la posterior elaboració del recurs final, intentant garantir una adequació a les característiques i demandes de les entitats.

Pel que fa al disseny del recurs, aquest ha estat desenvolupat a través de l'anàlisi de diversos programes d'orientació, seleccionant els aspectes més rellevants d'aquests i adaptant-los a les necessitats del grup i de les entitats. Durant la revisió documental es van analitzar tres programes diferents però s'ha pres com a referència especialment el projecte d'inserció sociolaboral de González Martín (2018) i el programa d'orientació laboral del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (2025), ja que el programa de Tagua (2009) està dirigit a un col·lectiu més jove i fora del rang d'edat analitzat. Una vegada realitzada aquesta revisió documental, el recurs ha estat dividit en fases, al igual que els programes analitzats, però aquestes han sigut més genèriques i grupals, per poder ser adaptades a les necessitats dels centres, creant un recurs flexible, modular i adaptable a diferents contextos i perfils.

En últim lloc, en relació a l'aplicació del portafoli creat, aquesta es pactarà durant la planificació de les formacions entre les persones responsables d'aquesta planificació formativa i el personal docent, amb l'objectiu de poder adequar el recurs a les necessitats de cada grup. Tot i que el portafoli disposa d'unes fases prèviament establertes i pensades, aquestes són genèriques i es podran adaptar segons necessitats de l'alumnat, preferències del professorat i exigències de les entitats.

Si bé el portafoli serà aplicat segons demandes, les fases es treballaran de manera conjunta i progressiva entre l'alumnat i el professorat, amb la finalitat d'implicar els i les joves en la construcció del seu projecte professional. A més, durant el desenvolupament de les activitats, s'incorporaran espais de reflexió (pactats entre les entitats i el professorat) vinculats als continguts treballats en aquella sessió per tal d'afavorir la consciència i la participació activa en el propi procés d'aprenentatge i orientació.

D'aquesta manera, s'ha pogut elaborar una proposta adaptada a les característiques i pautes dels programes d'orientació laboral i a les necessitats i demandes de les entitats, del professorat i de l'alumnat.

6.2. Procés de col·laboració amb l'entitat

En quant a la participació de l'entitat en la realització del treball, aquesta ha mostrat una actitud participativa durant tot el procés, implicant-se i participant en reunions i entrevistes per ajudar a la detecció de necessitats, la revisió de la proposta creada i la valoració de la viabilitat d'aquesta dins del funcionament ordinari de l'entitat. Aquesta implicació ha permès que el recurs sigui creat en base a les necessitats, demandes i necessitats del centre i dels joves participants.
El procés de creació ha estat desenvolupat de manera progressiva, es va iniciar amb una problemàtica general la qual per poder-se acotar es van realitzar múltiples reunions les quals van ajudar a la detecció de necessitats i la posterior priorització d'aquestes. Durant el desenvolupament d'aquestes reunions es van poder compartir idees, identificar mancances en l'entitat i definir de manera conjunta possibles línies d'actuació. La col·laboració i participació constant per part de l'entitat ha facilitat la construcció d'una proposta coherent i adequada al context de les entitats.

En quant a les decisions preses, degut a les necessitats detectades, es va optar per la creació d'una proposta flexible i adaptable a la dinàmica actual de les entitats i de les formacions que s'ofereixen. Després d'una reunió presencial, es va poder acordar la metodologia d'aplicació tenint en compte la manca de recursos per part de l'entitat la qual provocava no poder oferir a les persones joves una atenció individualitzada.

Degut a aquest context sota el que es sitúa l'entitat caracteritzat per un alumnat el qual no sap com orientar el seu futur laboral i el qual disposa d'una baixa motivació i unes baixes competències, i una entitat que no disposa de recursos suficients per una implementació individualitzada d'un programa d'orientació laboral, es va acordar que la proposta creada fos part de les formacions ja existents, fent al discent un agent actiu del seu propi procés d'orientació i al docent un agent que guia, acompanya i dinamitza aquestes activitats.

7. PRODUCTE

7.1. Resultat del Treball

La proposta creada o resultat del treball serà, per tant, un portafoli o programa d'orientació laboral dividit en 5 fases genèriques i adaptables a les necessitats del grup classe, del professorat i de les entitats el qual s'implementarà de manera integrada a les formacions de les entitats. Cadascuna d'aquestes fases constitueix una part essencial per la construcció d'un itinerari professional, ajudant a respondre les necessitats detectades i expressades per les entitats i les del col·lectiu.

A. Fase 1: Comencem a construir el nostre itinerari professional

Aquesta primera fase no repercuteix en la construcció de l'itinerari professional dels joves, però sí que és important ja que proporciona la informació necessària per conèixer a la persona. És a dir, la finalitat d'aquesta fase és conèixer la situació inicial de cada participant per establir un punt de partida realista des del qual iniciar el procés de construcció del perfil professional.

Durant aquesta fase, l'alumnat completarà la informació relacionada amb les seves dades personals, acadèmiques i professionals. Aquestes dades serveixen per conèixer la persona i ajuden a detectar mancances inicials, potencialitats i necessitats de cada alumne.

DADES PERSONALS	
NOM I COGNOMS	
NIF/NIE	
TELÈFON	
CORREU ELECTRÒNIC	
SEXE	
DISCAPACITAT	
CARNETS	
DISPONIBILITAT	

DADES ACADÈMIQUES		
ESTUDIS	CENTRE	ANY DE FINALITZACIÓ

DADES LABORALS		
LLOC DE TREBALL	FUNCIONS	DURADA

B. Fase 2: Autoconeixement

Aquesta segona fase ajuda a solucionar una de les necessitats inicials, i constitueix un dels eixos centrals del programa. La principal finalitat és l'autoconeixement, fent que l'alumnat a través de la realització d'un text de competències transversals de Barcelona Activa, sigui capaç d'identificar les seves competències transversals, reconegui els seus punts forts i els aspectes de millora. A més, en relació a la finalitat de la fase, l'alumnat haurà de reflexionar sobre els seus interessos formatius i laborals.

El motiu de selecció d'aquesta classificació competencial envers altres models respon al fet que ofereix una visió més àmplia i integral de les competències, ja que no es centra únicament en les competències necessàries per l'empleabilitat, sinó que també en altres dimensions personals, socials i cognitives. Com s'ha seleccionat aquest model competencial també s'ha seleccionat el seu instrument d'avaluació, el qual proporciona un informe clar i estructurat.

El treball de les competències permet que l'alumnat conegui i prengui consciència sobre què són les competències transversals i la importància per la inserció laboral, reforçant l'autoestima i la confiança en si mateixos. En canvi, tot i seguir la mateixa línia d'autoreflexió, el treball sobre els interessos laborals, va orientat a reflexionar sobre el motiu d'aquest interès i el treball sobre els interessos formatius va orientat a trobar la relació entre aquestes formacions i el lloc de treball que es vol assolir.

COMPETÈNCIA TRANSVERSAL: van més enllà del coneixement acadèmic i es refereixen a les habilitats, actituds i capacitats d'una persona. Fes el qüestionari.		
COMPETÈNCIA	**DEFINICIÓ**	**NIVELL (inicial, mig, mig alt o alt)**
Iniciativa	Predisposició a actuar de forma proactiva i no només limitar-se a pensar en allò que s'ha de fer en un futur.	
Orientació a l'assoliment	Preocupació per realitzar bé el treball o sobrepassar un estàndard.	
Planificació i organització	Capacitat per prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i dels seus col·laboradors/es.	
Preocupació per l'ordre i la qualitat	Preocupació contínua per reduir la incertesa del medi que ens envolta i s'expressa en el seguiment, la revisió del treball i la informació i en la insistència en la claredat dels rols i funcions assignades.	
Direcció de persones	Intenció de fer que altres persones actuïn segons els nostres objectius, utilitzant apropiadament i adequadament el poder personal o l'autoritat que el lloc ens confereix.	

Lideratge	Intenció d'assumir el rol de líder d'un grup o equip de treball. Implica el desig de guiar als altres.	
Treball en equip i cooperació	Intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament.	
Autoconfiança	Convenciment sobre la pròpia capacitat per a realitzar amb èxit una tasca o escollir l'enfocament adequat per realitzar un treball o resoldre un problema. Inclou mostrar confiança en les pròpies capacitats.	
Autocontrol	Capacitat de mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant provocacions, oposició o hostilitat per part d'altres o quan es treballa en condicions d'estrès.	
Compromís amb l'organització	Capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la companyia. Actuar per assolir els objectius de l'Organització.	
Flexibilitat i gestió del canvi	L'habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en diferents i variades situacions i amb persones o grups diversos. Entendre i valorar postures o punts de vista diferents, o bé adaptar el propi enfocament a mesura de la situació.	
Comunicació	Habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d'una manera clara i entenedora. Abasta des d'una transmissió d'informació dons a entrar en relació d'idees, interessos…	
Empatia	Habilitat per escoltar, entendre correctament els pensaments, sentiments o preocupacions dels altres encara que no s'expressen verbalment o s'expressen parcialment.	
Negociació	Intent per fer coincidir criteris diferents, en una situació determinada, amb l'objectiu d'arribar al pacte i buscar el millor benefici.	
Networking	Habilitat d'establir contactes amb un ampli ventall de persones, que els permet ajudar-se mútuament, en situacions professionals i personals.	
Orientació al client	Desig d'ajudar o servir als clients/es, de satisfer les seves necessitats. Centrar-se en descobrir o satisfer les necessitats d'aquests clients/es.	
Aprenentatge i utilització de coneixements	Afany de posar en pràctica i ampliar els coneixements tècnics, professionals o de gestió, així com transferir aquells coneixements relacionats amb el treball.	
Creativitat	Capacitat que permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. Habilitat d'establir relacions de coneixement diferents, fer noces preguntes i donar respostes originals.	
Orientació estratègica	Habilitat de vincular visions a llarg termini i conceptes amplis al treball diari.	

Pensament analític	Capacitat d'entendre una situació, desagregant-la en petites parts o identificant les seves implicacions pas a pas. Organitzar les parts d'un problema i situació de forma sistemàtica, realitzar comparacions i establir prioritats.	
Pensament conceptual	Habilitat per identificar en les situacions pautes o relacions que no són òbvies o identificar punts clau en situacions complexes.	

INTERESSOS LABORALS	
FEINES D'INTERÈS	**MOTIU**

INTERESSOS FORMATIUS	
FORMACIONS D'INTERÈS	**RELACIÓ AMB EL FUTUR PROFESSIONAL**

C. Fase 3: Definir els objectius per definir l'itinerari professional

La fase tres del portafoli vol ajudar a l'alumnat a definir i concretar objectius professionals els quals siguin realistes i assolibles tant a curt com a llarg termini. Aquesta fase permet transformar la reflexió feta durant l'etapa d'autoconeixement a fites concretes.

Durant el desenvolupament de les activitats, l'alumnat identificarà els seus objectius, allò que necessita per poder assolir-los i les possibles dificultats que es poden plantejar, la intenció és que l'alumnat pugui reflexionar sobre el futur i les possibles dificultats que poden aparèixer i veure de quina manera aquestes dificultats es podrien solucionar per poder arribar als objectius plantejats.

OBJECTIUS A CURT TERMINI		
OBJECTIU	QUÈ NECESSITO PER ASSOLIR-LO?	POSSIBLES DIFICULTATS i SOLUCIONS

OBJECTIUS A LLARG TERMINI	
OBJECTIU	PER QUÈ EL VULL ASSOLIR?

D. Fase 4: Coneixement del mercat laboral

La finalitat d'aquesta cuarta fase és poder aproximar l'alumnat al context del mercat laboral actual, a les demandes, les característiques d'aquest, els canals de recerca de feina i les competències més demandades per les empreses. Les activitats desenvolupades durant aquesta fase es centren primer en conèixer els canals de recerca de feina més utilitzats per l'alumnat i després, mitjançant aquests canals, buscar ofertes de feina d'interès i analitzar-les.

L'objectiu principal és saber utilitzar els canals de recerca de manera adequada per poder conèixer les competències i els requisits demandats per les empreses i finalment, reflexionar sobre la relació d'aquestes ofertes amb els seus objectius personals i professionals establerts a la fase anterior. Aquesta fase permet no tan sols explorar els canals de recerca de feina existents, sinó que també permet conèixer les demandes per part del mercat laboral envers la professió.

CANALS DE RECERCA DE FEINA	
CANAL UTILITZAT	MOTIU D'UTILITZACIÓ
InfoJobs	
Linkedin	
Xarxes socials	
Contactes personals	

Altres canals	

ANÀLISI DE LES OFERTES DE FEINA			
OFERTA DE FEINA	**COMPETÈNCIES DEMANDADES**	**REQUISITS DEMANDATS**	**RELACIÓ AMB ELS MEUS OBJECTIUS**

E. Fase 5: Reflexió del procés de construcció de l'itinerari professional

La cinquena i última fase del portafoli està centrada en tancar, valorar i prendre consciència sobre el procés de construcció de l'itinerari professional realitzat. La finalitat principal d'aquesta fase és que l'alumnat sigui capaç de reflexionar sobre allò après, les dificultats trobades, allò aconseguit, la seva visió actual sobre el futur laboral, futurs objectius, i sobretot, els aspectes que encara ha de continuar treballant.

A través d'aquesta reflexió, l'alumnat és capaç de tancar el seu procés amb una reflexió sobre allò que sí i allò que no han assolit, fent-los capaços d'autoavaluar-se i de fer projecció futura per poder créixer i poder consolidar tots els aprenentatges adquirits durant el desenvolupament de les diverses activitats.

APRENENTATGES I REFLEXIONS	
QUÈ HE ACONSEGUIT?	
DIFICULTATS TROBADES DURANT EL PROCÉS	
QUÈ HE APRÈS?	
QUINS OBJECTIUS EM PLANTEJO A PARTIR D'ARA?	
COM HA CANVIAT LA MEVA VISIÓ DEL FUTUR LABORAL?	
QUINS ASPECTES HE DE CONTINUAR TREBALLANT?	

7.2. Avaluació per part de l'entitat i resultats

Una vegada desenvolupada la proposta d'intervenció, s'ha creat una rúbrica d'avaluació basada en quatre criteris: utilitat, viabilitat, eficàcia i eficiència i importància. Aquests criteris permeten valorar si la proposta s'adequa a les necessitats, recursos i demandes de les associacions i també ajuda a determinar la seva aplicabilitat dins del funcionament ordinari del centre. Cada criteri inclou diverses afirmacions les quals es valoren en una escala de l'1 al 4 essent 1 "gens d'acord" i 4 "molt d'acord". La rúbrica serà aplicada per la persona responsable de l'entitat col·laboradora amb l'objectiu de conèixer la seva valoració sobre el programa (veure annex 7).

Pel que fa al la **utilitat** de la intervenció proposada, s'observa que els resultats de l'avaluació es situen gairebé tots en una puntuació de 4, mentre que només l'afirmació "Els continguts del programa tenen aplicabilitat real en la recerca de feina" es situen en un 3. Aquest fet pot ser degut a què tot i que els continguts es consideren útils, la seva aplicació en contextos reals dependrà de factors externs com ara: característiques personal o situació del mercat laboral.

En relació a la **viabilitat** de la intervenció, hi ha dues afirmacions que obtenen una puntuació de 4 i dues que es troben amb una de 3, essent aquestes "El programa d'orientació laboral és viable segons els recursos materials i personals/humans disponibles actualment a les entitats" i "El programa es pot adaptar als diversos perfils de persones joves que acudeixen a l'entitat". Aquesta puntuació pot venir donada perquè tot i que el programa es pot considerar adaptable i funcional, la implementació d'aquest es pot veure condicionada pels recursos, el temps i la diversitat de necessitats i perfils.

Seguint amb la **eficàcia i l'eficiència** de la intervenció de les afirmacions, només "Les metodologies utilitzades afavoreixen la participació activa dels joves en el seu procés d'inserció laboral" es situa amb una puntuació de 4, la resta es troba en una puntuació de 3. Aquest fet pot donar-se perquè malgrat que el programa es percep com una eina adequada en certs aspectes, els resultats reals només es podrán observar després de la implementació.

Per últim, en relació a la **importància**, s'observa que de les cinc afirmacions, dues es troben amb una puntuació de 3, essent aquestes afirmacions "El programa contribueix en la millora d'oportunitats d'inserció laboral de les persones participants" i "El programa dóna resposta a una necessitat social existent dins de les associacions", la resta es troben amb una puntuació de 4. Aquest fet indica que les entitats valoren positivament la rellevància o importància del programa, però es reconeix que la millora de les oportunitats laborals no depèn exclusivament del programa, també intervenen altres factors que influeixen en els processos d'inserció sociolaboral.

Per tant, es pot afirmar que tot i existir respostes variades, totes les puntuacions es situen entre el 3 i el 4, fet que indica una valoració per part de les entitats molt positiva. Aquests resultats mostren que la proposta creada compleix amb els criteris plantejats. L'avaluació, reforça la idea plantejada que el programa pot esdevenir una eina útil per acompanyar els joves en el seu procés d'orientació laboral i de construcció de l'itinerari professional.

8. CONCLUSIONS

El treball desenvolupat en col·laboració a les entitats ha estat una oportunitat molt enriquidora per conèixer de manera profunda un àmbit de la pedagogia desconegut per gran part de l'alumnat com ho és l'orientació laboral. Tal i com indica Bisquerra (2005, citat a Botero et al., 2022), l'orientació professional ocupa un paper fonamental en el desenvolupament del perfil professional i personal de les persones joves, fent que aquestes siguin capaces d'escollir una professió integrant les exigències personals i les necessitats socials.

En aquest sentit, el treball coincideix amb el que assenyalen Clares i Lorente (2025), que destaquen la necessitat de figures orientadores capaces d'acompanyar a les persones davant les exigències d'un mercat laboral complex i exigent. Aquest acompanyament pren major rellevància en aquells col·lectius més joves en situacions de vulnerabilitat, per ajudar-los a trobar el seu camí, tenint en compte les seves necessitats, demandes i dificultats, amb l'objectiu de construir un projecte professional que els ajudi a identificar necessitats, obtenir una feina, mantenir-la i millorar en ella (Sabatés et al., 2019).

Les tasques desenvolupades durant el procés de creació de la proposta han permès conèixer la situació actual del mercat laboral, les necessitats de les persones joves que participen en les formacions de les entitats i la importància que tenen els processos d'orientació laboral en la millora d'habilitats, coneixements i competències per la inserció laboral (Herrera Castrillo, 2024). Durant aquest procés s'ha pogut comprendre millor la situació d'aquells col·lectius de joves els quals per diverses raons no tenen les mateixes possibilitats que la resta per inserir-se dins del mercat laboral (Moreno, 2015, citat a Roca et al., 2021), essent aquest procés una experiència d'aprenentatge i de presa de consciència sobre la realitat de moltes persones.

En relació als aprenentatges adquirits, es reconeix que s'ha aprofundit en el coneixement del mercat laboral actual i en les exigències i demandes del mateix. A més, s'ha tingut l'oportunitat de conèixer dues entitats reconegudes de la comarca i analitzar la tasca social que aquestes desenvolupen. La possibilitat de poder crear una proposta orientada a ajudar a col·lectius d'aquestes associacions els quals es troben en situacions complexes, ha resultat especialment satisfactòria, ja que no tan sols ha estat rellevant el procés de disseny d'un programa d'orientació, sinó també la seva adaptació al context específic de REIR i EPT i a les necessitats de les persones destinatàries, fet que evidencia els coneixements i les competències adquirides durant el grau en Pedagogia.

Una vegada avaluada la proposta per part de les entitats, es considera que aquesta ha ajudat a assolir els objectius de manera satisfactòria. Pel que fa als objectius generals, es considera que la intervenció

ajuda a que els joves desenvolupin el seu projecte personal i professional a través de l'autoconeixement, ja que es promouen espais de reflexió durant el procés.

El programa afavoreix la definició de l'objectiu professional i del perfil laboral o formatiu dels joves, a través d'activitats d'exploració i anàlisi personal i professional. A més incorpora activitats que es relacionen amb el desenvolupament, identificació i presa de consciència de les pròpies competències transversals, les quals segons Herrera Castrillo (2024), afavoreixen a pensar de forma crítica, a resoldre problemes, a comunicar-se efectivament i a adaptar-se a entorns canviants. També es duen a terme activitats relacionades amb l'ús de portals i eines de recerca de feina. Seguidament, el programa creat ajuda a promoure l'autonomia i la participació activa dels joves en el procés de construcció del seu projecte professional, situant-los com a protagonistes del seu propi procés d'orientació i presa de decisions. Finalment, el programa creat proporciona un procés d'acompanyament ja que ofereix eines i recursos per preparar-los envers el mercat laboral mentre es produeix un acompanyament.

Tot i haver estat una oportunitat excel·lent per conèixer el mercat laboral actual i per crear una proposta que ajudi a millorar les situacions dels joves de les entitats, s'han trobat dificultats durant el desenvolupament del procés com ara el fet de no poder implementar la proposta. Aquesta manca d'implementació limita la possibilitat de conèixer l'impacte i els resultats reals de la intervenció. A més s'han trobat moltes dificultats ja que el grup destinatari és molt heterogeni i presenta múltiples i diverses necessitats, les quals no sempre es poden satisfer en la seva totalitat, ja que és molt difícil crear una proposta que sigui general però que a la vegada s'adapti a les diversitats i necessitats individuals del col·lectiu. Per últim, la manca de recursos per part de les entitats ha dificultat el disseny de la proposta, la qual estava pensada inicialment per ser un programa individual, però degut a la manca de recursos, s'ha hagut d'adaptar i convertir-se en una proposta que es pugui desenvolupar durant les formacions, dificultant en certa manera l'acompanyament i seguiment individual.

Tot i les dificultats, com a futures línies a seguir o propostes de millora, es considera que en un futur el programa es podria implementar de manera individualitzada, intentant establir una figura orientadora que es pugui fer càrrec d'aquesta tasca per poder proporcionar un major acompanyament i una major adaptació a les necessitats individuals dels joves. A més, una vegada implementat, s'hauria d'avaluar l'impacte real d'aquest i veure la viabilitat a llarg termini.

Aquest programa, tot i les dificultats trobades, posa de manifest una realitat que abans era desconeguda, la importància de posar èmfasi en el desenvolupament de programes d'orientació adaptats a les necessitats d'aquells col·lectius més vulnerables, així com el valor i la importància de l'acompanyament socioeducatiu en la construcció de projectes professionals d'aquests joves.

9. CONSIDERACIONS FINALS

Les tasques pedagògiques desenvolupades durant el procés de creació del treball i de la proposta han permès, com bé he dit abans, conèixer la importància de la pedagogia dins de l'orientació laboral, ja que amb els coneixements del grau s'ha pogut no tan sols crear un programa d'orientació laboral, sinó que aquest s'ha adaptat a les necessitats i demandes del col·lectiu, evidenciant que la persona pedagoga orientadora no tan sols treballa amb les persones de manera directa, també treballa de manera indirecta en el disseny i creació d'eines adaptades a les necessitats particulars dels diversos col·lectius.

A més, s'han pogut desenvolupar i posar en pràctica diverses competències del grau relacionades en primer lloc i en relació al bloc de les competències bàsiques, amb la comprensió del context social, específicament el dels joves de les associacions. A més, s'ha pogut desenvolupar la capacitat de reunir i interpretar dades rellevants que han permès emetre judicis de valor i una reflexió sobre ell.

En segon lloc, pel que fa a les competències específiques, s'ha desenvolupat la capacitat d'anàlisi i disseny de programes i projectes formatius adaptats a les necessitats, avaluació de processos educatius i les accions actuals de les associacions, amb l'objectiu de poder donar resposta a la situació actual d'aquestes.

En tercer lloc, en quant a les competències transversals, s'ha mostrat iniciativa, capacitat de planificació, compromís amb les organitzacions i networking amb les mateixes, així com capacitat d'aprenentatge i aplicació dels coneixements adquirits.

Finalment, es considera que aquesta intervenció dins del camp de la pedagogia i en general, dins del camp de l'educació pot contribuir a la millora de les oportunitats laborals i personals dels joves en situacions de vulnerabilitat. A més, de poder donar a conèixer el paper i la importància de la pedagogia i de l'orientació com a acció socioeducativa i de transformació social i inclusió dins del camp laboral i especialment, en col·lectius que es troben en situacions de desigualtat o risc d'exclusió social.

10. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

CORRECTE:

Ajuntament de Granollers. (2023). *Pla Jove de Granollers 2023-2028*. GRA. Servei de Joventut. https://www.grajove.cat/images/Pla_Jove_de_Granollers_weeb.pdf

Ajuntament de Granollers. (2025). *Serveis Municipals i dades de contacte per accedir-hi. https://www.granollers.cat/ajuntament/serveis-municipals*

Associació Recursos Educatius per la Infància en Risc [REIR]. (2023). *Pintem somriures garantim drets fonamentals per la infància i l'adolescència: 15 anys*. https://reir.cat/wp-content/uploads/2023/04/REIR_Entitat_2023.pdf

Barcelona Activa. (2020). *Diccionari de competències* https://diccionaricompetencies.barcelonactiva.cat/_1_read.php?gMainContent=1244&gInterfaceLanguage=ca

Bayas Nuñez, S. W. (2022). Las competencias y su incidencia en la empleabilidad de los jóvenes universitarios. *Journal Business Science,* *3*(1), 94–109. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/212

Carrión, V. L. R., Soria, Y. T. B., & Medina, J. L. F. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, *15*(43), 20-42.

Colomer, M., Palacín, I., & Rubio, F. (2008). Claus Tutorials. Guia per a l'acompanyament i el suport tutorial.

Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. (2025). *Pautes per a les actuacions d'orientació*. Generalitat de Catalunya. https://conforcat.gencat.cat/web/.content/documents/Entitats/PROJECTAT/Pautes-dorientacio.pdf

Clares, P. M., & Lorente, C. G. (2025). *Competencias transversales para la inserción sociolaboral de los universitarios*. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10284863

Future for Work Institute [FWI]. (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad: Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza*. https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf

García-Botero, L., Álvarez-Maestre, A. J., Pérez-Fuentes, C. A., Rodriguez, C. M. C., & Johana Aguilar-Barreto, A. (2022). Revisión sistemática: criterios de calidad en el proyecto de programas de orientación vocacional. *Psicologia Escolar e Educacional*, *26*, e235549.

Gesa, C., & García, L. (2024). *Política de protecció i bon tracte a la infància i l'adolescència.* Eines per Tothom. https://einespertothom.cat/wp-content/uploads/EINESPERTOTHOM_PoliticadeProteccio.pdf

González Martín, P. (2018). *Proyecto de inserción sociolaboral para jóvenes del barrio España (Valladolid)* [Treball de Fi de Grau, Universitat de Valladolid]. UVA. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29337/TFG-L1908.pdf?sequence=1&is

Galán, Y. I. J., Flores, J. P. G., Jaime, J. H., & Flores, E. R. (2023). Evaluación integrada de competencias transversales en Educación Superior: Propuesta de instrumentos. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *13*(26). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1506

Herrera Castrillo, C. J. (2024). Competencias en el ámbito educativo. *Revista Lengua Y Cultura*, *6*(11), 29–33. https://doi.org/10.29057/lc.v6i11.13036

Idescat. (2023). *El municipi en xifres: Nivell de formació assolit*. https://www.idescat.cat/emex/?id=080961

Idescat. (2024). *El municipi en xifres: Atur registrat per sexe*. https://www.idescat.cat/emex/?id=080961

Martín, M. M. (2011). Aprenentatge servei: de l'Escola Nova a l'educació d'avui. *Temps d'educació*, 11-24.

Martínez Rubí, M. T. (2020). La inserción laboral de colectivos vulnerables: buenas prácticas.

Molina Romo, Ó., Fernández Junquera, Á., Junte, S., & Verd Pericás, J. M. (2024). Bones pràctiques per combatre l'atur juvenil: una anàlisi de l'experiència europea.

Pagés Serra, C., Basilico, N., Christmann, F., Cubillos Rios, G., Durán Martínez, M., Moncada Pons, L., … & Pedro Aznar, P. (2023). *Identificación, validación y priorización de competencias blandas (soft skills) en el entorno socioeconómico y laboral actual* (Informe). Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-sectoriales/soft-skills.pdf?sfvrsn=f88d7a19_5

Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, *24*(2), 475-489.

Roca, J. S., Jariot, M., Arnau, L., & Diéguez, E. D. (2021). Test situacional desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad: validación de un instrumento psicoeducativo para la intervención socioeducativa. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (37), 4.

Rodríguez, J. A. C., & Abal, Y. N. (2024). *Orientación laboral; recursos y herramientas para la intervención*. Aula Magna Proyecto Clave McGraw Hill.

Sabatés, L. A., Rosa, J. S., & Monclús, A. U. (2019). Les competències bàsiques d'ocupabilitat: visió de present i de futur. *Notes*, (34).

Sánchez, J. T., Garcia, M. J., Sabatés, L. A., & Roca, J. S. (2025). Proyectos profesionales y transición a la vida adulta de jóvenes tutelados en Cataluña. In *Educar para la paz* (pp. 299-306). Dykinson.

Serrano, M.E. M., Del Henar Pérez Herrero, M. y Condón, J. L. B. (2022). Orientación para el Desarrollo de la Carrera en Educación Secundaria: una Revisión Sistemática. Revista de Investigación Educativa,40(1), 107-126. DOI: http://dx.doi.org/10.6018/rie.431491

Servei Ocupacional de Catalunya. (2022). *Contingut de suport per a treballar les situacions d'èxit i el rescat de competències transversals.*

Tagua, I. M. G. (2009). Programa de Orientación Académica y Profesional: Aprendiendo a tomar decisiones. *Hekademos: revista educativa digital*, (4), 73-90.

Torrecilla Sánchez, E. M., Torrijos Fincias, P., & Olmos Migueláñez, S. (2025). Mi Proyecto Profesional: Programa Piloto de Orientación Profesional Universitaria. *Revista Lusófona de Educação*, *65*(65), 39-62.

UNESCO. (1977). *UNESCO Thesaurus - Vocabularies*. Vocabularies. Recuperat 1 de juny de 2026, de https://vocabularies.unesco.org/unesco/en/

Yalandá Tombé, L. F., & Vianey Trujillo Rodríguez, A. (2021). Vista de La importancia de la orientación vocacional en la formación escolar. *Fedumar, Pedagogía y Educación Vol.8 No.1*. https://revistas.umariana.edu.co/index.php/fedumar/article/view/2722/3010

11. ANNEXES

11.1. ANNEX 1: Taula cites bibliogràfiques

ARTICLES O DOCUMENTS RELLEVANTS PER L'ELABORACIÓ DEL TREBALL			
REFERÈNCIA	**RESUM**	**PARAULES CLAU**	**MOTIU DE SELECCIÓ**
Bayas Nuñez, S. W. (2022). Las competencias y su incidencia en la empleabilidad de los jóvenes universitarios. *Journal Business Science, 3*(1), 94–109. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/212	Les competències resulten fonamentals per a l'adaptació contínua a un entorn social i econòmic canviant i, a més, permeten a l'estudiant adquirir experiència i coneixements addicionals. L'estudi té com a objectiu determinar fins a quin punt les competències influeixen en l'ocupabilitat dels estudiants de la Universitat Laica «Eloy Alfaro» de Manabí. Es va emprar una investigació descriptiva, correlacional no experimental, de disseny transversal i amb un enfocament mixt, és a dir, qualitatiu i quantitatiu. Es va considerar l'aplicació d'enquestes estructurades amb escala de Likert. La població d'estudi estava formada per estudiants i docents de la Universitat Laica «Eloy Alfaro» de Manabí, obtenint una mostra de 378 persones. Del total de persones enquestades, el 88 % està d'acord o totalment d'acord que la variable competències incideix en l'ocupabilitat dels estudiants, mentre que el 79 % opina el mateix respecte a les competències instrumentals i el 72 % respecte a les competències interpersonals i sistèmiques.	• competències • ocupabilitat • estudiants • educació superior • inserció laboral	Una de les idees de l'article és l'empleabilitat la qual dins del marc del treball és rellevant parlar sobre ella ja que és la finalitat de la construcció d'un projecte professional: adquirir una feina.
Carrión, V. L. R., Soria, Y. T. B., & Medina, J. L. F. (2022). Meta-análisis de competencias	L'objectiu va ser determinar les competències transversals més requerides per a l'ocupabilitat	• metaanàlisi • competències transversals	Aquest article ha estat seleccionat perquè ens parla no tan sols de les competències

transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, *15*(43), 20-42.	dels estudiants universitaris. Es va iniciar amb una revisió sistemàtica de 212 articles publicats en revistes indexades; aplicant sis criteris d'exclusió, se'n van seleccionar set que coincidien en les dues variables d'estudi, els objectius, la tipologia de competències i l'enfocament quantitatiu. Posteriorment, es va realitzar una metaanàlisi mitjançant el forest plot, considerant els set articles seleccionats i la proporcionalitat basada en nou competències requerides per a l'ocupabilitat, identificades a partir de 20 articles. Els resultats mostren efectes estadísticament significatius, amb un interval de confiança del 95 % tant per a cada publicació com per al resultat global. Es va observar homogeneïtat entre els articles i un baix biaix de publicació. En conclusió, es van identificar les competències transversals més demandades per a l'ocupabilitat i la necessitat de reduir la bretxa existent entre aquestes competències i la seva adquisició, per la qual cosa es recomana actualitzar el currículum amb freqüència.	• ocupabilitat • forest plot	per l'ocupabilitat, també contextualitza que actualment ens trobem en un entorn que s'enfronta a constants transformacions. A més, el text disposa d'autors citats en ell que aporten idees clau.
Colomer, M., Palacín, I., & Rubio, F. (2008). Claus Tutorials. Guia per a l'acompanyament i el suport tutorial.	El document explica que les competències són el conjunt de coneixements, habilitats i actituds necessàries per desenvolupar-se en el món laboral. Es classifiquen en tres tipus: tècniques (específiques d'un ofici), de base (requisits bàsics per accedir i mantenir una feina) i transversals (capacitats aplicables a diverses situacions laborals). Les competències transversals		Dins d'aquest text s'ha pogut extreure un dels models competencials a analitzar i el qual pren una gran rellevància dins del context actual, ja que és un dels més utilitzats. Aquest model és la classificació ISFOL i la distinció de competències que fa és molt rellevant dins del treball, ja que es pot comparar fàcilment amb altres classificacions o models.

	inclouen habilitats d'identificació, relació i afrontament, com la comunicació, el treball en equip, l'adaptabilitat o la responsabilitat, essencials per respondre a diferents contextos professionals.		
Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. (2025). *Pautes per a les actuacions d'orientació*. Generalitat de Catalunya. https://conforcat.gencat.cat/web/.content/documents/Entitats/PROJECTAT/Pautes-dorientacio.pdf	El document mostra un programa d'orientació professional el qual està emmarcat dins d'un programa anomenat Projecta't. Es presenten diverses eines metodològiques d'orientació destacant la importància de l'autoconeixement per la construcció d'itineraris formatius i laborals ajustats a la realitat actual del mercat laboral.		Aquest document és un programa d'orientació el qual serveix per analitzar-lo i seleccionar aquells aspectes més rellevants per la comparació amb altres i per la creació del propi programa per les entitats.
Clares, P. M., & Lorente, C. G. (2025). *Competencias transversales para la inserción sociolaboral de los universitarios*. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10284863	Aquesta investigació dirigeix el focus d'anàlisi cap al desajust que es produeix a les aules universitàries en el desenvolupament de les competències transversals i la rellevància que l'alumnat els atribueix per a la seva futura inserció sociolaboral. A partir d'una recerca quantitativa i una metodologia de tipus enquesta, hi participen 1610 universitaris de darrer curs de grau distribuïts en cinc universitats diferents (amb representació en tres països: Espanya, Itàlia i els EUA), mitjançant la resposta al Qüestionari d'Orientació i Inserció Laboral (COIL). Els principals resultats mostren una major rellevància atorgada al desenvolupament d'aquestes competències durant la formació universitària. Es detecta que en la iniciativa de l'alumnat (innovació, lideratge o emprenedoria) es dona el	• competències • educació superior • orientació professional • transició a la vida activa	Aquest article tot i focalitzar-se en les aules universitàries aporta una idea rellevant, aquesta idea sobre la figura orientadora envers el context actual relaciona la importància que les persones orientadores suposen dins de la societat i els beneficis que aquesta comporta.

	major dèficit competencial, mentre que el treball en equip o la responsabilitat i la perseverança són les competències en què la diferència entre desenvolupament i rellevància és menor. També s'observen diferències segons la universitat, el gènere o la realització de pràctiques extracurriculars. Aquests resultats permeten concloure la necessitat d'ampliar el debat sobre la formació en competències transversals en l'educació superior, així com sobre el paper que ha de tenir l'orientació professional en l'acompanyament del procés d'inserció laboral dels futurs graduats.		
Future for Work Institute [FWI]. (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad: Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza*. https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf	El document analitza el concepte d'ocupabilitat o empleabilitat com un constructe complex i canviant, vinculat no només a tenir feina sinó a la capacitat d'obtenir-la, mantenir-la i progressar professionalment. Destaca la importància de factors individuals (competències, actituds, formació) i contextuals (mercat laboral, oportunitats). També subratlla el paper de les competències transversals, l'aprenentatge continu i l'adaptabilitat com a elements clau en un entorn laboral dinàmic.		Aquest article parla sobre l'empleabilitat o l'ocupabilitat i els elements que fan a una persona empleable. El motiu de selecció ha estat perquè parla de la perspectiva de la persona dins del marc de l'empleabilitat, el que suposa ser o no una persona empleable.
García-Botero, L., Álvarez-Maestre, A. J., Pérez-Fuentes, C. A., Rodriguez, C. M. C., & Johana Aguilar-Barreto, A. (2022). Revisión sistemática: criterios de calidad en el proyecto de programas de orientación	Aquesta investigació va explorar el disseny de programes d'orientació vocacional per a l'educació formal en el nivell secundari, amb l'objectiu de resoldre la manca d'un programa d'orientació vocacional efectiu	• orientació vocacional • abandonament • educació superior • orientació de carrera	Aquest article aporta molta informació essencial pel treball, especialment ha permès conèixer com és l'orientació professional i el beneficis d'aquesta. Ha estat seleccionat perquè fa una anàlisi literari sobre l'orientació el qual dóna

vocacional. *Psicologia Escolar e Educacional*, *26*, e235549.	i adequat a les condicions sociodemogràfiques de la població estudiantil. L'objectiu va ser desenvolupar una síntesi crítica de la literatura científica relacionada amb l'orientació vocacional i professional, mitjançant una recerca aplicada basada en la metodologia de revisió sistemàtica. A partir de l'anàlisi, es va concloure que, per garantir alts nivells de qualitat en els programes d'orientació professional, són accions essencials: oferir informació sobre l'oferta acadèmica i la demanda laboral, desenvolupar perfils ocupacionals de les diferents carreres, proporcionar informació sobre interessos, aptituds i preferències, entrenar en la presa de decisions, implicar el grup de suport primari, oferir estratègies per al desenvolupament de l'autoeficàcia i la maduresa vocacional, incorporar l'ús de les TIC, facilitar estratègies de transició, prioritzar el rol de l'orientador i dels iguals, establir un projecte o pla de vida, comptar amb una base teòrica sòlida i desenvolupar una avaluació contínua dels programes. Amb la finalitat de reduir la taxa d'abandonament universitari i promoure el desenvolupament humà, es recomana l'aplicació d'aquests criteris en programes vocacionals a llarg termini, durant les diferents etapes del cicle vital.		pas a conclusions que indiquen la importància de l'orientació, els beneficis que aquesta proporciona i les dificultats que sorgeixen si no es proporciona aquesta orientació.
González Martín, P. (2018). *Proyecto de inserción sociolaboral para jóvenes del barrio España (Valladolid)*	Aquest projecte de final de grau s'adreça als joves del barri d'España, situat a la ciutat de Valladolid. L'objectiu del	● educació social ● crisis econòmiques ● atur ● inserció	Aquest es un treball de fi de grau que tot i que es centra en un barri, desenvolupa un programa d'orientació. S'ha

[Treball de Fi de Grau, Universitat de Valladolid]. UVA. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29337/TFG-L1908.pdf?sequence=1&is	projecte és afavorir la inserció sociolaboral d'aquests joves mitjançant la seva incorporació al mercat laboral. Per al desenvolupament del projecte, s'ha analitzat la difícil situació que viuen actualment els joves espanyols arran de la crisi econòmica del país, una situació que s'agreuja en aquells amb diverses problemàtiques personals, com és el cas de la majoria de joves residents en aquest barri. A conseqüència d'aquesta crisi, s'han aplicat diferents polítiques i estratègies de foment de l'ocupació juvenil, però aquestes no han tingut un impacte significatiu en aquest col·lectiu. D'altra banda, el projecte inclou un estudi del barri d'España, la seva demografia, les seves debilitats estructurals i socials, així com les estratègies i polítiques que s'hi han implementat. La finalitat del projecte és facilitar la inserció sociolaboral d'aquests joves amb dificultats mitjançant una metodologia adaptada a cada persona, amb l'objectiu final d'aconseguir la seva inserció laboral, comptant amb la creació d'una borsa de treball amb els joves participants del barri.	sociolaboral	seleccionat perquè és un model clar i visual el qual es pot comparar amb altres programes d'orientació i l'estructura es pot adaptar a les necessitats específiques del treball.
Galán, Y. I. J., Flores, J. P. G., Jaime, J. H., & Flores, E. R. (2023). Evaluación integrada de competencias transversales en Educación Superior: Propuesta de instrumentos. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *13*(26). https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1506	La qualitat de l'educació superior es basa en metodologies actives que fomenten un estudiantat protagonista, capaç de resoldre problemes amb creativitat i innovació. El desenvolupament de competències transversals requereix treball col·laboratiu i interdisciplinari docent. Davant la manca de rúbriques	• avaluació per competències • competències transversals • investigació educativa • educació superior	Aquest article ha estat seleccionat perquè fa referència a les competències transversals. A més parla sobre l'avaluació de competències.

	integrades d'avaluació, la investigació dissenya quatre rúbriques per nivells formatius (quatre anys), basades en una revisió documental (Redalyc i Scielo) i en el desenvolupament progressiu d'habilitats cognitives, psicomotores i afectives. Aquestes eines milloren l'avaluació per competències i donen suport a la docència.		
Herrera Castrillo, C. J. (2024). Competencias en el ámbito educativo. *Revista Lengua Y Cultura*, *6*(11), 29–33. https://doi.org/10.29057/lc.v6i11.13036	Aquest assaig aborda la importància del desenvolupament de competències en el context educatiu. S'hi examinen diferents enfocaments i models de competències, destacant la necessitat d'integrar-les de manera efectiva en els plans d'estudi i en les pràctiques educatives. A més, s'hi ressalta el paper fonamental del professorat en el foment i l'avaluació d'aquestes competències, així com la importància de crear entorns d'aprenentatge que en promoguin el desenvolupament. En general, l'assaig emfatitza la necessitat d'una educació que vagi més enllà del coneixement acadèmic i que se centri en el desenvolupament d'habilitats, actituds i capacitats que preparin l'alumnat per afrontar els reptes del segle XXI.	• competències • àmbit educatiu • desenvolupament • docents • aprenentatge	Aquest article ha estat seleccionat perquè parla de com les competències transversals tenen un paper fonamental pel l'adaptabilitat. Degut al context social i laboral actual, aquesta reflexió i anàlisi que fa l'article, evidencia la necessitat de competències per adaptar-se a aquest entorn canviant.
Martín, M. M. (2011). Aprenentatge servei: de l'Escola Nova a l'educació d'avui. *Temps d'educació*, 11-24.	La idea d'activitat pren cos en la pràctica i la reflexió pedagògiques quan es fa evident que no és possible aprendre coneixements escoltant les explicacions dels docents i que tampoc és possible aprendre a conviure obeint les consignes dels	• aprenentatge servei • escola nova • aprenentatge • educació en valors • ciutadania • emprenedoria • service-learning • values education • citizenship	Aquest article ha estat fet servir per contextualitzar i conèixer en que consisteix una activitat en format ApS i d'aquesta manera contextualitzar-ho en la metodologia del treball.

	educadors. A partir del moviment de l'Escola Nova, quan fa seu el principi pedagògic de l'activitat, comença un camí que ens acabarà portant fins a propostes com l'aprenentatge servei (APS), que consisteixen a vincular en un mateix projecte formatiu activitats d'aprenentatge amb activitats de servei a la comunitat. L'article considera quatre precursors de la pràctica educativa que posa en joc els diferents aspectes del principi d'activitat (James, Dewey, Makarenko i Baden Powell) com a antecedents de l'APS, argumenta per què impulsar l'aprenentatge servei i perquè les pràctiques d'APS són una bona estratègia pedagògica per abordar l'educació d'avui.	● entrepreneurship	
Martínez Rubí, M. T. (2020). La inserción laboral de colectivos vulnerables: buenas prácticas.	Aquest treball analitza la inserció laboral de persones en situació d'especial vulnerabilitat (col·lectius vulnerables, persones en risc d'exclusió i persones excloses) duta a terme per diferents agents a la Comunitat de Madrid. Gràcies al treball de recerca i a les entrevistes amb experts, es defineix què és una bona pràctica d'inserció laboral i es determinen els factors d'èxit perquè un procés d'inserció sigui efectiu i sostenible. Amb l'objectiu d'inspirar i fomentar la realització de bones pràctiques, es presenten exemples d'actuacions desenvolupades per administracions públiques, empreses d'inserció, pimes, ONG, fundacions, empreses socials i grans empreses,	● bones pràctiques ● inserció laboral ● col·lectius vulnerables ● exclusió social ● agents d'inserció laboral ● tercer sector ● polítiques públiques d'inserció laboral ● empreses d'inserció	Aquest article ha estat utilitzat per poder contextualitzar què vol dir joves amb pocs recursos econòmics, els quals pertanyen al col·lectiu d'anàlisi. Tot i això el treball analitza també la inserció laboral d'aquests col·lectius i les dificultats que presenten.

	buscant així una visió global del tema. S'opta per una visió integral per afavorir el diàleg entre els diferents agents d'inserció, independentment del col·lectiu al qual s'adrecin, i per permetre que tots aprenguin de les innovacions i avenços en l'àmbit de la inserció laboral. Tanmateix, es mostra una especial sensibilitat cap als col·lectius de joves menors de 24 anys, migrants i refugiats, així com una perspectiva de gènere, a causa de la sobrerepresentació d'aquests grups en l'exclusió social. Es conclou que els futurs reptes de la inserció laboral de persones en situació d'especial vulnerabilitat consisteixen a adaptar-se als avenços tecnològics i a aconseguir una inserció de qualitat, és a dir, en llocs de treball valorats, evitant perpetuar les desigualtats i adaptant la inserció a les característiques de la persona, que sovint disposa de formació, tot i que la seva homologació al país d'acollida pot ser difícil. Finalment, es formulen recomanacions als diferents agents implicats per afavorir l'efectivitat i la sostenibilitat de la inserció, com ara que l'administració pública legisli per alinear els interessos del tercer sector i del sector privat.		
Molina Romo, Ó., Fernández Junquera, Á., Junte, S., & Verd Pericás, J. M. (2024). Bones pràctiques per combatre l'atur juvenil: una anàlisi de l'experiència europea.	Aquest informe presenta una anàlisi de les polítiques d'ocupació destinades al foment de l'ocupació de joves en diferents països europeus, a partir de l'exposició de la literatura existent, i una anàlisi	● atur juvenil ● polítiques actives d'ocupació ● inclusió laboral de joves ● polítiques de requalificació	Aquest article ajuda a contextualitzar i a posar de manifest el fet que les persones joves presenten grans dificultats per inserir-se en el mercat laboral. Aquest fet, ajuda a introduir en el treball el

	d'aprenentatge mutu ('benchlearning') de bones pràctiques. En aquest sentit, ofereix noves perspectives per repensar i dissenyar noves polítiques d'inserció laboral dirigides als col. lectius de joves que presenten més dificultats per consolidar la seva inserció laboral, especialment als joves en la seva primera experiència en pràctiques professionals.		focus en el col·lectiu jove, enfatitzant en les seves dificultats.
Pagés Serra, C., Basilico, N., Christmann, F., Cubillos Rios, G., Durán Martínez, M., Moncada Pons, L., … & Pedro Aznar, P. (2023). *Identificación, validación y priorización de competencias blandas (soft skills) en el entorno socioeconómico y laboral actual* (Informe). Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-sectoriales/soft-skills.pdf?sfvrsn=f88d7a19_5	En els darrers anys, les competències toves o *soft skills* han guanyat rellevància en educació, psicologia, economia i recursos humans. Aquestes competències no tècniques influeixen en com les persones es relacionen, gestionen la seva feina i vida quotidiana, i s'han demostrat essencials per al èxit laboral, educatiu i social. Els estudis indiquen que les competències toves poden tenir un impacte tan gran o major que les habilitats tècniques en salaris, promocions i rendiment escolar. A més, faciliten l'adaptació als canvis, milloren la motivació i la persistència educativa, promouen la ciutadania responsable i redueixen conductes de risc com el consum de drogues, embarassos adolescents o delinqüència. També s'associen amb major benestar, longevitat i satisfacció vital.		Aquest document proporciona molta informació sobre el motiu pel qual les competències transversals cada vegada més són demandades en el mercat laboral. És per això que aquest article no tan sols proporciona molta informació sobre els motius pels quals es demanen competències transversals a les persones treballadores, també permet reflexionar sobre la situació actual del mercat laboral i les problemàtiques amb les que les persones amb competències poc desenvolupades es troben quan volen trobar feina.
Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, *24*(2), 475-489.	L'enfocament per competències s'ha plantejat com una de les propostes contemporànies per articular els processos de formació amb el mercat de treball. Sense una posició epistemològica específica, el concepte de competències ha	• competències • orientació ocupacional • educació • empleabilitat	Aquest article serveix per relacionar l'article anterior, ja que esmenta la possibilitat de que algunes professions s'automatitzin i la importància que tenen les competències dins d'aquesta situació. Tot i que l'article no es centra en

	evolucionat en les darreres dècades fins a assolir una rellevància internacional destacada en l'actualitat. Així mateix, amb la consideració de constructes teòrics com l'ocupació i l'ocupabilitat, l'enfocament per competències ha ampliat el seu abast cap a àmbits diversos i amplis, entre els quals destaquen els educatius, amb plantejaments tant a favor com crítics. Aquest assaig planteja una revisió teòrica dels models més destacats de l'enfocament per competències, així com de la seva relació amb l'orientació ocupacional i els seus models d'intervenció, amb l'objectiu que els professionals de la disciplina considerin les seves aportacions per al desenvolupament dels processos que duen a terme en diferents contextos, especialment els educatius.		aquesta idea, es considera rellevant pel treball.
Roca, J. S., Jariot, M., Arnau, L., & Diéguez, E. D. (2021). Test situacional desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad: validación de un instrumento psicoeducativo para la intervención socioeducativa. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, (37), 4.	Les competències bàsiques d'ocupabilitat, també denominades competències clau, són fonamentals per accedir, mantenir-se i promocionar-se en l'ocupació, i resulten especialment rellevants en la promoció de la inserció laboral dels joves desfavorits. En aquest estudi es descriu el desenvolupament d'un instrument psicoeducatiu copyleft basat en el model d'Arnau et al. (2014), que permet als professionals de la pedagogia social avaluar les competències bàsiques d'ocupabilitat en adolescents i joves de 12 a 18 anys: el Test Situacional de Desenvolupament de Competències d'Ocupabilitat. Es van dissenyar 29	● empleabilitat ● habilitats bàsiques d'empleabilitat ● habilitats clau d'empleabilitat ● test situacional ● pedagogia social	Aquest article parla d'un model d'avaluació creat a partir d'un model competencial. El motiu de selecció ha estat donat a causa de que s'ha seleccionat el model competencial sobre el qual està creat aquesta avaluació i també s'ha de parlar de l'avaluació i aquest article aporta informació molt rellevant per analitzar i conèixer aquesta avaluació.

	situacions-problema que es desenvolupaven al llarg de cinc històries de la vida quotidiana de qualsevol adolescent. Es va entrevistar 102 adolescents i joves preguntant-los com reaccionarien davant aquestes situacions. L'anàlisi de contingut de les respostes va permetre seleccionar les respostes més freqüents que indicaven diferents nivells de desenvolupament competencial. Deu experts van assignar les situacions-problema a una de les vuit competències proposades per Arnau et al. (2014) i, posteriorment, van puntuar les respostes entre 0 i 5 segons el nivell de desenvolupament competencial que indicaven, amb alts nivells d'acord. Després d'una aplicació pilot a un grup de 47 joves, que va permetre comprovar la variabilitat de les respostes, es va administrar el test a 1.011 joves procedents de sis centres formatius. De l'anàlisi factorial de les respostes va emergir una estructura unifactorial de 23 ítems, amb valors elevats d'ajust del model i de fiabilitat. Els resultats obtinguts avalen la validesa de contingut, ecològica i de constructe del test DCBE, que ha rebut una bona acceptació tant entre l'alumnat com entre el professorat per la seva atractivitat i utilitat. El test permet iniciar la preparació per a l'ocupabilitat en etapes primerenques prèvies a la formació postobligatòria. El seu caràcter copyleft en possibilita una àmplia		

	utilització per part dels professionals de la pedagogia social.		
Rodríguez, J. A. C., & Abal, Y. N. (2024). *Orientación laboral; recursos y herramientas para la intervención*. Aula Magna Proyecto Clave McGraw Hill.	Per què serveix la orientació laboral en l'escenari socioeconòmic actual? Quin paper juga el context de les polítiques i serveis d'ocupació? Què és l'empleabilitat? Quines característiques té un procés d'orientació laboral? I el personal tècnic orientador, té un perfil i unes competències determinades? Quins factors es relacionen directament amb l'ocupació i la desocupació? Durant aquest capítol introductori s'oferiran respostes a aquestes questions d'una manera senzilla, didàctica i pràctica. Així es comença exposant la importància que té l'orientació laboral en un mercat laboral i una societat que està patint profundes i vertiginoses transformacions. Per això es reflexiona al voltant de "què volem dir" quan es parla d'orientar a persones en la recerca de feina. S'acordarà la fonamentació científico-tècnica dels processos i eines de treball en orientació laboral, assumint que es tracta d'una tecnologia social "jove" d'àmbir interdisciplinar i que ha constituït des de la pràctica un conjunt important d'eines, programes o sistemes. A continuació es plantejaran breument els aspectes més rellevants del procés d'orientació laboral, com una proposta introductòria que serà desenvolupada en profunditat en els pròxims capítols del present manual. La definició		Aquest article s'ha seleccionat perquè parla sobre com els programes d'orientació responen a la demanda del mercat laboral canviant. El motiu de selecció ve donat a causa que el recurs creat és un programa d'orientació i aquest article esmenta la necessitat i la importància d'aquests actualment.

	del perfil professional idoni en orientació també serà objecte dels factors que modulen la recerca de feina en les persones que acudeixen a orientació.		
Sabatés, L. A., Rosa, J. S., & Monclús, A. U. (2019). Les competències bàsiques d'ocupabilitat: visió de present i de futur. *Notes*, (34).	Actualment molts joves tenen dificultats per accedir i mantenir una feina degut en bona part a la situació de crisi econòmica. Les competències d'ocupabilitat han emergit com una prioritat en l'agenda política i es valoren com una estratègia per facilitar l'accés del joves a una feina i augmentar les possibilitats de tenir una inserció laboral activa, independentment de l'àmbit o sector professional. A l'article es presenta una definició de les competències d'ocupabilitat i quines competències hi ha a partir dels model IARS: autoorganització, construcció del projecte professional, presa de decisions i resolució de problemes, treball en equip, comunicació, perseverança, flexibilitat, responsabilitat i coresponsabilitat. Al mateix temps, s'explica com es desenvolupen i com intervenir educativament per millorar-les. Finalment, es presenta l'experiència d'aplicació d'algunes estratègies de millora de l'ocupabilitat a diferents centres educatius de Mollet durant l'any 2015 i s'exposen algunes conclusions i recomanacions.	• ocupabilitat • competències • intervenció educativa • inserció laboral • Mollet del Vallès	Aquest article ha estat seleccionat perquè és un model de classificació de competències d'ocupabilitat el qual es pot comparar amb altres classificacions per arribar a una reflexió sobre competències.
Sánchez, J. T., Garcia, M. J., Sabatés, L. A., & Roca, J. S. (2025). Proyectos profesionales y transición a la vida adulta de jóvenes tutelados en Cataluña. In	L'accés al mercat laboral i la consolidació de trajectòries professionals estables representen un repte per a la joventut en general i, en particular, per als joves tutelats	• joventut tutelada • transició a la vida adulta • trajectòries sociolaborals • experiències	Aquest article ha estat seleccionat perquè parla de la desconnexió que moltes persones que provenen d'entorns vitals inestables senten envers el món laboral o

Educar para la paz (pp. 299-306). Dykinson.	i extutelats, que afronten condicions específiques de vulnerabilitat social i estructural que incideixen en el seu procés d'emancipació i en la construcció d'un projecte professional autònom i sostenible (Troncoso i Verde-Diego, 2022). Les dificultats d'inserció laboral juvenil, àmpliament documentades, s'intensifiquen en aquest col·lectiu, les trajectòries vitals del qual solen estar marcades per la discontinuïtat i l'absència de referents familiars estables (Jariot et al., 2015).	professionalitzadores ● empleabilitat	formatiu. A més, el col·lectiu d'anàlisi es troba en aquesta situació, fet que permet analitzar d'una manera més profunda tota la situació del grup i de les entitats.
Serrano, M.E. M., Del Henar Pérez Herrero, M. y Condón, J. L. B. (2022). Orientación para el Desarrollo de la Carrera en Educación Secundaria: una Revisión Sistemática. Revista de Investigación Educativa,40(1), 107-126. DOI: http://dx.doi.org/10.6018/rie.431491	L'Orientació per al Desenvolupament de la Carrera (ODC) és un dels àmbits fonamentals de la intervenció en orientació perquè aporta a les persones, particularment als adolescents, estratègies pertinents per a la presa de decisions a partir de l'autoconeixement de les pròpies competències i del coneixement del món acadèmic i laboral. En la situació actual de canvi i transició cap a models de treball incerts i canviants, amb un predomini creixent de les tecnologies, és necessari orientar les futures generacions partint de les seves necessitats reals en el present. Per això, cal disposar d'instruments de recollida d'informació que incloguin les variables pertinents. En aquest sentit, aquest treball s'ha plantejat des d'una revisió sistemàtica en bases de dades específiques d'educació i psicologia, amb l'objectiu	● desenvolupament de la carrera ● revisió sistemàtica ● ensenyament secundari ● presa de decisions	Aquest article parla sobre la importància de l'orientació pel desenvolupament integral, ajuda a afirmar la premisa del treball, la qual indica que mitjançant l'orientació i l'acompanyament, les persones es podran conèixer millor a si mateixes i així construir el seu itinerari personal i professional.

	d'identificar investigacions significatives en ODC en adolescents d'educació secundària, batxillerat i formació professional. El procediment de cerca ha proporcionat 38 documents que han estat analitzats de manera exhaustiva. Els resultats mostren la diversitat d'enfocaments, instruments i dimensions d'anàlisi. Es conclou destacant la necessitat de dissenyar instruments que recullin informació quantitativa i qualitativa i que tinguin en compte variables de context, així com variables relacionades amb l'autoconeixement, el coneixement del món laboral i les habilitats i recursos per a la presa de decisions, sense oblidar aspectes com el gènere, l'equitat i la inclusió de diferents col·lectius i persones especialment vulnerables.		
Servei Ocupacional de Catalunya. (2022). *Contingut de suport per a treballar les situacions d'èxit i el rescat de competències transversals.*	El dossier del SOC guia l'usuari a identificar i valorar les seves competències transversals mitjançant situacions d'èxit personals o professionals. L'exercici ajuda a reconèixer habilitats, reforçar l'autoestima i millorar la presentació del perfil professional. El document explica la importància del treball per competències tant en orientació laboral com en processos de selecció, i utilitza els models ISFOL i Hay-McBear per classificar-les. Inclou instruccions per realitzar l'activitat, estratègies per superar resistències, una taula de verbs d'acció i definicions detallades de cada competència		Aquest article ha estat seleccionat perquè parla del mercat laboral actual i la necessitat de competències transversals, a més, parla de el concepte de competència com un mètode d'avaluació i selecció.

	per facilitar-ne la identificació i aplicació.		
Tagua, I. M. G. (2009). Programa de Orientación Académica y Profesional: Aprendiendo a tomar decisiones. *Hekademos: revista educativa digital*, (4), 73-90.	La presa de decisions és un procés continu al qual l'alumnat s'ha d'enfrontar des de molt primeres edats. No obstant això, la seva necessitat i complexitat es fan especialment evidents en l'últim curs de l'etapa de l'Educació Secundària Obligatòria, ja que l'alumne/a haurà de decidir entre diferents matèries optatives, continuar la seva formació acadèmica o incorporar-se al món laboral; decisions que, sens dubte, són difícils de prendre perquè requereixen l'adquisició de certes actituds com la maduresa, la responsabilitat i el compromís. La tasca orientadora com a resposta a aquestes necessitats resulta imprescindible per afrontar de manera satisfactòria aquest procés, de manera que cadascun dels nostres alumnes pugui assolir les metes vitals que té plantejades.	● principis d'educació ● orientació ● elecció d'estudis	Aquest article parla sobre un model o programa d'orientació. Tot i estar centrat en un col·lectiu llunyà al d'anàlisi, l'enfocament que fa incloent a les famílies, professorat i alumnat en els processos d'orientació és interessant per comparar amb altres models.
Torrecilla Sánchez, E. M., Torrijos Fincias, P., & Olmos Migueláñez, S. (2025). Mi Proyecto Profesional: Programa Piloto de Orientación Profesional Universitaria. *Revista Lusófona de Educação*, *65*(65), 39-62.	L'orientació professional és essencial per millorar el desenvolupament personal, ja que permet definir competències i vincular-les amb l'entorn laboral. Aquesta disciplina, en el context universitari espanyol, no té la presència que hauria de tenir tot i ser l'avantsala del món laboral, fet que evidencia la necessitat de tècniques i estratègies que la promoguin. Aquest estudi respon a la necessitat d'orientació professional dels estudiants universitaris mitjançant el programa "Mi Proyecto	● orientació professional ● universitat ● programes de formació	Aquest article ha estat seleccionat perquè parla sobre com l'orientació laboral millora les competències per l'empleabilitat, juntant diversos punts com ara: empleabilitat i projecte professional, competències transversals, context actual i orientació.

	Profesional". En l'experiència hi van participar 32 estudiants del Grau en Pedagogia amb l'objectiu de promoure les competències en orientació professional per satisfer les seves necessitats prèvies a la inserció laboral. Per fer-ho, es dissenya i s'avalua la utilitat i la satisfacció del programa mitjançant un estudi mixt amb predomini quantitatiu, a través d'un qüestionari amb mesura pretest-posttest, un qüestionari de satisfacció i una entrevista semiestructurada. Els resultats evidencien diferències significatives en un alt percentatge de les competències avaluades i vinculades amb les necessitats del col·lectiu, entre les quals destaquen l'ocupabilitat i la presa de decisions. Es conclou la necessitat de treballar el projecte professional en els contextos universitaris amb la finalitat de millorar la inserció professional.		
Yalandá Tombe, L. F., & Trujillo Rodríguez, A. V. (2022). La importancia de la orientación vocacional en la formación escolar.	El text reflexiona sobre l'orientació vocacional com una estratègia pedagògica que ajuda els estudiants a discernir i prendre decisions encertades en la seva vida personal i en el futur exercici laboral. Si bé durant totes les etapes de formació és important l'acompanyament permanent dels docents, dels agents de pastoral i de l'orientadora escolar, a l'últim curs de l'educació secundària aquest acompanyament esdevé determinant, ja que permet aportar elements que mostren l'existència com una possibilitat emmarcada en la	● formació integral ● perfil humà ● sentit de vida ● orientació vocacional ● orientats ● educativa	Aquest article parla sobre com l'orientació professional s'ha d'articular en diversos àmbits per poder atendre les diverses necessitats. L'article ha estat seleccionat perquè el fet de veure l'orientació com una cosa no únicament de final d'etapa o cicle educatiu, sinó com un fet necessari durant totes les etapes de formació, facilita la justificació de creació d'un recurs que promogui orientació en una etapa educativa post-obligatòria en la que normalment no s'ofereix.

	subjectivitat i en la realitat del context de les joventuts.		

11.2. ANNEX 2: Actes reunions

<table>
<tr><th colspan="2">ACTES REUNIONS</th></tr>
<tr><td>DIA: 28/10/2025</td><td>PARTICIPANTS:
- Paula López Rodríguez
- Mercè Jariot</td></tr>
<tr><td colspan="2">COMENTARIS:
El Treball de Fi de Grau es desenvoluparà a partir d’una metodologia d’Aprenentatge Servei (ApS), que implica donar resposta a una problemàtica real detectada en una entitat o context concret. Tot el procés i les entregues s’hauran de gestionar a través de la plataforma TFE.

L’avaluació es basarà en una rúbrica específica d’ApS, que serà el document de referència per a l’elaboració del treball. La professora farà observacions directament dins del document del treball. Les dues primeres entregues no tindran qualificació, però serviran per fer el seguiment del procés i es tindran en compte en l’avaluació final.

El primer lliurament està previst per al mes de gener. En cas que la rúbrica no estigui disponible la setmana vinent a la plataforma ni hagi estat enviada per correu electrònic, caldrà enviar un correu a la professora per recordar-li-ho.

Pel que fa a l’estructura del treball d’ApS, aquest haurà d’incloure, entre altres elements:
- Contextualització i identificació de la necessitat o problemàtica.
- Un apartat que indiqui que el centre o entitat aprova el desenvolupament del treball.

Un cop el centre defineixi quines són les seves necessitats, es prendrà com a base un guió de treball, que s’adaptarà al projecte concret.

El treball tindrà una extensió aproximada de 70.000 caràcters, sense comptar els annexos ni la bibliografia.

Finalment, la presentació del TFG està prevista entre el 22 i el 26 de juny.</td></tr>
<tr><td colspan="2">COSES A FER/ACORDS:
- Fer una reunió amb els responsables de REIR i Eines per Tothom per poder definir la necessitat i començar a realitzar el treball.</td></tr>
</table>

ACTES REUNIONS	
DIA: 11/11/2025	**PARTICIPANTS**: - Paula López Rodríguez - Mercè Jariot - Oriol Pagès - Manu Izquierdo - Lidia Giron
COMENTARIS: Treballen en l'àmbit de l'educació no formal amb col·lectius vulnerables. L'entitat vol identificar quines formacions demanden els joves, ja que es tracta d'un col·lectiu que sovint mostra nivells elevats de desmotivació. També manifesten interès a reflexionar sobre l'impacte social de les seves accions. Assenyalen l'existència d'un desajust entre les formacions disponibles i les demandes del mercat laboral. Ens situem davant d'una organització de gran dimensió, amb més de 150 treballadors. Per contextualitzar millor l'entitat, recomanen consultar la pàgina web de REIR o Eines per Tothom. Pel que fa al focus de la recerca, destaquen que molts joves s'estan formant però continuen desmotivats, ja que les empreses exigeixen determinades competències transversals sense tenir en compte la trajectòria personal ni la "motxilla" amb què arriben aquests joves. En aquest sentit, consideren fonamental conèixer què volen realment els joves i quines expectatives tenen respecte al seu futur formatiu i laboral.	
COSES A FER/ACORDS: - Buscar informació a la pàgina web - Definir el col·lectiu - Fer recerca sobre la problemàtica i les possibles solucions	

ACTES REUNIONS	
DIA: 09/03/2026	**PARTICIPANTS**: - Paula López Rodríguez - Oriol Pagès

COMENTARIS:

Informació de l'entitat

Són una agrupació d'entitats Grup REIR que treballen sota subvenció pública. Aquests s'encarreguen de temes més d'infància i adolescència i Eines per Tothom (EPT) de l'aspecte més formatiu. Porten molts projectes socioeducatius en escoles, amb famílies i tenen teràpies familiars a Granollers i Canovelles. Primer va nèixer REIR i després EPT per fer l'aspecte més formatiu.

Procès d'accès a l'entitat

A REIR acostumen a ser persones derivades de serveis socials o d'altres administracions. Normalment aquestes tenen uns requisits propis per poder accedir-hi i després derivar-los a algun dels projectes que REIR realitza.

Pel que fa a EPT, les persones que entren han de seguir les condicions d'accés que indica a la pròpia formació, és a dir, no tenen uns requisits bàsics, aquests depenen de l'oferta formativa.

Principals problemàtiques per la recerca de feina

Tot i que manca de competències digitals i l'idioma suposen una barrera, la desmotivació i la manca de competències transversals és la principal dificultat amb la que es troben a l'entitat. Molts joves tenen moltes capacitats per treballar però no tenen grans aspiracions ni expectatives, fet que provoca una manca de motivació i una dificultat en la recerca de feina. Moltes vegades aquesta manca d'expectatives prové del context familiar i social on aquests joves han crescut.

Aquesta problemàtica es pot veure tant en les formacions com en l'atenció directa que es proporciona a aquests joves d'entre 16 i 29 anys.

Proposta d'intervenció possible

Millorar les expectatives dels joves creant un taller el qual es pugui aplicar a les formacions que ells tenen. Dins d'aquest taller hauria d'haver:

- Treball orientat a l'augment de competències transversals.

- Treball grupal
- Orientació individualitzada

Percepció de l'entitat sobre per què els joves no troben feina

Alguns dels joves tenen poques habilitats socials degut al context socioeconòmic i familiar en el que han crescut, aquest fet provoca que coses que es donen per sentat com ara no portar gorra en una entrevista, aquestes persones no ho entenen o els hi costa molt de comprendre. A més, la manca d'expectatives i de competències transversals dificulta aquesta recerca, ja que tot i que es treballen les competències transversals, falta motivació.

Dades del col·lectiu

En moltes ocasions, no sempre, hi ha famílies desestructurades i a més, són persones que acostumen a tenir únicament estudis obligatoris (ESO) o no tenen estudis. Tot i que depèn del col·lectiu, tant REIR com EPT treballen amb persones amb dificultats socials, familiars i formatives.

Tant l'aspecte familiar com el formatiu són essencials a l'hora de crear expectatives i fomentar una motivació intrínseca.

Les persones que atenen provenen de tot el Vallès Oriental.

COSES A FER/ACORDS:

- Demanar (en cas que sigui necessari) a EPT:
    - informació sobre l'índex socioeconòmic
    - Dades de nacionalitat
    - Itinerari formatiu per poder afegir la proposta dins de les competències transversals
    - Context social, de classe i econòmic

ACTES REUNIONS	
DIA: 08/04/2026	**PARTICIPANTS**: - Paula López Rodríguez - Oriol Pagès

COMENTARIS:

Programes d'orientació actuals:

Actualment l'entitat disposa de programes d'orientació però aquests estan poc desenvolupats. Tenen dos de forma general, un programa orientat a l'àmbit laboral i un altre de caràcter terapèutic.

Usuaris:

El perfil d'usuaris al que va dirigit acostuma a ser joves d'entre 16 i 29 anys. Aquests presenten un nivell bàsic pel que fa a les competències, formació… Destaquen dificultats en habilitats socials, manca de motivació, necessitats molt diverses i una desorientació. Els participants no acostumen a demanar una orientació, aquesta se'ls ofereix.

Intervenció i selecció:

Els joves accedeixen als programes d'orientació principalment a través de formacions realitzades a les entitats, i després, segons el cas, poden ser derivats al servei d'orientació, el qual funciona de manera paral·lela a aquestes formacions i a la tasca general de l'entitat. Les sessions acostumen a ser grupals però es té la possibilitat de realitzar tutories individuals en funció de les necessitats de la persona.

Avaluació i seguiment:

No es disposa de cap sistema avaluatiu formal o informal del progrés dels usuaris ni tampoc hi ha cap seguiment institucionalitzat, només, en alguns casos, un cop finalitzat el programa, aquestes persones acudeixen per demanar ajuda en certs moments puntuals.

Dificultats principals:

Els perfils tenen una gran diversitat de necessitats, fet que dificulta el fet de poder donar una resposta ajustada a tothom. També hi ha una manca de claredat dels objectius personals d'aquests joves.

Propostes:

Desenvolupar eines que ajudin a orientar i a situar a aquest joves en un punt de partida (identificar interessos i definir objectius personals i professionals) i a partir d'aquesta orientació ajudar a definir estratègies per definir aquests objectius i assolir-los.
COSES A FER/ACORDS: - Es queda en veure'ns al maig de forma presencial a REIR per poder veure el centre i observar necessitats variades.

ACTES REUNIONS	
DIA: 13/05/2026	**PARTICIPANTS**: - Paula López Rodríguez - Oriol Pagès - Jordi

Objectiu de la visita:

En aquesta reunió s'ha acudit al centre de manera presencial, amb l'objectiu de conèixer els espais que les entitats destinen a les formacions i a més, presentar la proposta elaborada per tal de valorar-ne la seva adaptació i viabilitat dins del centre. La reunió s'ha realitzat amb l'Oriol i el Jordi, responsable de les formacions de l'entitat. La participació d'ells dos, ha permès obtenir una visió àmplia i enriquidora sobre les possibilitats d'aplicació del recurs.

Explicació del recurs i modificacions:

Primerament s'ha explicat el procés desenvolupat i seguit per poder arribar a la proposta plantejada, a més s'ha explicat el procés de priorització seguit de manera superficial. En aquest sentit, pel que fa a les necessitats, s'ha confirmat que l'entitat comparteix la percepció sobre aquestes necessitats i la importància de donar-hi resposta.

Després, s'ha presentat el recurs creat i s'ha explicat el funcionament previst inicialment. Tant l'Oriol com el Jordi han valorat positivament la proposta però han assenyalat que la seva aplicació de manera individualitzada resulta poc viable a causa de la manca de recursos disponibles. És aquest el motiu pel qual de manera conjunta, s'ha acordat plantejar la seva implementació de manera paral·lela al desenvolupament ordinari de les formacions que ha realitzen les entitats.

Finalment, respecte al recurs, s'ha proposat incorporar espais de reflexió dins del programa amb la finalitat que els participants no només completin els apartats pertinents, sinó que també puguin reflexionar sobre la informació treballada.

Propostes de futur:

S'ha establert la possibilitat de poder presentar el recurs a la resta de l'equip tècnic de les entitats una vegada finalitzat el treball, amb l'objectiu de valorar-ne la implementació en les formacions previstes per iniciar-se durant el mes de juny.

COSES A FER/ACORDS:

- Millorar el programa per adaptar-lo a l'aplicació durant les formacions.
- Enviar el nou programa i la rúbrica.
- Veure’ns un altre dia per poder presentar allò creat a la resta de l’equip.

11.3. ANNEX 3: Entrevista responsable REIR

1. **Quin és el perfil dels joves que ateneu actualment? Edat, formació, nivell competencial…**

L'edat dels joves que atenem és de 16 a 29 anys. Majoritàriament, no tenen formació, estan sense treballar ni estudiar. Depenent del curs varia una mica el nivell de formació que tenen, però normalment bàsic. Alguns tenen la ESO altres no. Nivell de competències transversals baix, no tenen habilitats comunicatives ni entenen molt bé la seva importància.

2. **Quines són les principals motivacions i expectatives de futur d'aquest col·lectiu?**

Majoritàriament, desmotivats, alguns manifesten que venen a la formació per fer alguna cosa, però no tenen cap ganes ni cap objectiu. Realment, costa trobar alumnes que tinguin un propòsit per fer la formació, alguns potser treballar, però tampoc és que hi posin gaire interès.

3. **Com definiries el nivell d'autonomia en la definició de l'objectiu professional d'aquests joves? Consideres que tenen un objectiu professional clar i definit?**

No, gens. És el que et comentava en la darrera pregunta. No tenen cap objectiu laboral, el que volen alguns és treballar, però sense saber en quin àmbit. Una mica perquè és el que toca no perquè realment ho vulguin per fer alguna cosa i desenvolupar-se.

4. **Com definiries les competències transversals d'aquests joves?**

Molt justa. També he de dir que depenent del grup i el tipus de formació. Però en general és justa i ni comprenent la importància d'aquest tipus de competències.

5. **Com valores la preparació dels joves per accedir al mercat laboral? Quines són les principals dificultats?**

Les principals dificultats son que no son gaire responsables ni tenen compromís amb les tasques. Per exemple, en algun projecte que tenim formatiu-laboral et dones compte que els hi has d'ensenyar que si agafen la baixa han d'avisar al encarregat. Aquest tipus de coses que un pot trobar lògiques en aquest col·lectius la lògica és diferent.

6. **Quin tipus d'acompanyament o orientació reben actualment els joves? Considereu que és suficient?**

Suficient per a quin objectiu? L'acompanyament que fem nosaltres és un suport, una orientació laboral i moltes vegades un acompanyament emocional fins el punt que l'alumne vol o deixa. Sempre dic que no és pot ajudar a qui no demana ajuda. Així que moltes vegades és els propis alumnes que no volen més acompanyament o consideren que no el necessiten.

Per altra banda, si que a vegades seria necessari un acompanyament més psicològic en alguns casos que no tenim la capacitat actualment.

7. **Quins aspectes creus que caldria reforçar per millorar la seva inserció laboral?**

Sobretot les competències transversals, però també crec que és important treballar la motivació, una mica donar-se compte que volen pel seu futur. Les projeccions; jo crec que ells no projecten un futur que els motivi gaire o no es veuen capaços. Jo crec que el objectius laborals venen donats molt per les classes socials i l'ambient que tens a casa.

8. **Hi ha alguna necessitat que actualment no es pugui cobrir des del servei?**

Sobretot la part més psicològica de tractar la salut mental i treballar aspectes més íntim de cada persona que moltes vegades fa que no deixi avançar a la persona.

9. **Si disposséssiu de més recursos, en què els invertirieu?**

En repensar les formacions a nivell pedagògiques que siguin capaces d'apoderar a els alumnes. Amb recurs de psicologia i augmentaria la part d'orientació amb un sistema o metodologia orientada a l'apoderament.

10. **Quines accions podrien ajudar als joves a definir el seu futur professional?**

No sé, potser tallers d'autoconeixement o alguna cosa així. També em de tenir en compte que a vegades demanem que es tingui tot clar en un moment de la vida d'aquests joves que potser està bé que no tinguin tan clares les coses.

11.4. ANNEX 4: DAFO per la detecció de necessitats

DEBILITATS	AMENACES
Manca de motivació i expectatives de futur per part del col·lectiu de joves.	Contextos socioeconòmics i familiars vulnerables.
Baix nivell en quant a competències transversals i habilitats socials.	Increment de problemàtiques mentals que requereixen suport psicològic juvenil.
Presència de desorientació professional i manca d'objectius laborals clara.	Desigualtat d'oportunitats derivades del context socioeconòmic i familiar dels joves.
Manca de sistemes d'avaluació o de seguiment dels joves.	Abandonament prematur de processos formatius.
Recursos limitats per oferir suport individualitzat.	Estigmatització social dels col·lectius vulnerables.
FORTALESES	**OPORTUNITATS**
Equip compromès amb valors educatius i socials com la inclusió, la sostenibilitat i la cooperació.	Ubicació estratègica amb bona connexió a transport públic i a serveis laborals.
Plantilla de professionals molt ben consolidada i i amb trajectòria.	Bona relació amb la comunitat i altres entitats del territori.
Augment de la conscienciació sobre la importància del benestar emocional en infants i joves.	Desenvolupament de projectes socioeducatius de col·laboració i ajuda a col·lectius vulnerables amb entitats externes.

11.5. ANNEX 5: Qüestionari competències transversals Barcelona Activa

S'ha fet una prova del qüestionari de competències transversals de Barcelona Activa el qual posteriorment serà utilitzat per les persones usuàries per conèixer les seves competències transversals. Aquesta prova ha estat feta amb l'objectiu de conèixer el funcionament i les possibilitats que aquest qüestionari proporciona.

test de competències .clau

PAULA LÓPEZ RODRÍGUEZ

Resultats del test realitzat el Divendres 17 d'Abril de 2026

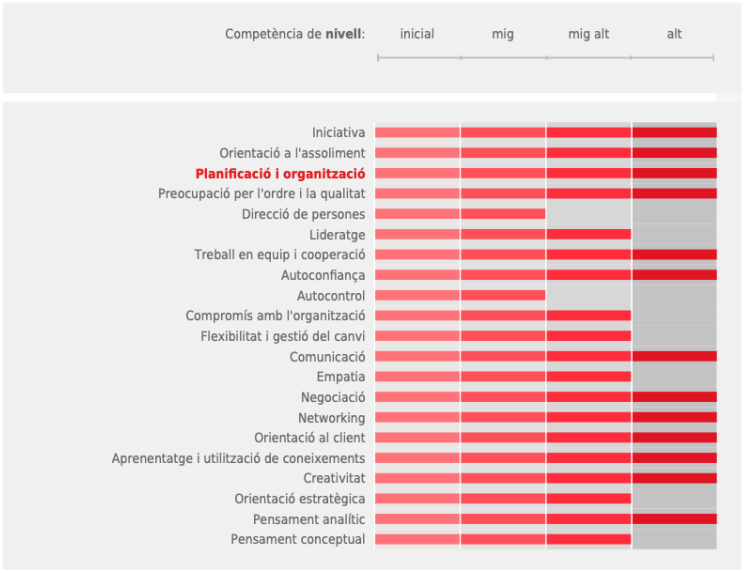
Les competències juguen un paper determinat en la teva trajectòria professional, en tant que són característiques personals que distingeixen els professionals amb resultats excel·lents en el seu lloc de treball.

Aquest resultats són el punt de partida per poder establir el teu pla de millora competencial.

1. Grau de sinceritat

Mig: El teu nivell de sinceritat al respondre el test és adequat. Intentes donar una imatge correcta de tu mateix, però de forma adequada, mantenint la validesa de les teves respostes.

2. Gràfica de nivell de desenvolupament de les teves competències



Segons els resultats del test la teva competència més destacada és:

Planificació i organització

Planificació i organització és la capacitat per prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i del dels seus col·laboradors/es.

Recorda que al web Barcelona Treball - www.bcn.cat/treball - pots consultar fitxes descriptives d'ocupacions, amb informació detallada sobre tasques, formació i experiència requerides, a més d'informació sobre els sectors econòmics i ofertes de feina.

© Barcelona Activa SAU SPM | c/ Llacuna, 162 - 08018 Barcelona

test de competències .clau

PAULA LÓPEZ RODRÍGUEZ

Resultats del test realitzat el Divendres 17 d'Abril de 2026

3. Anàlisi de resultats

3.1. Els teus punts forts i punts febles

En base a les teves respostes, el test de competències .Clau identifica els punts forts i febles de cadascuna de les 21 competències, tant si les tens desenvolupades en algun nivell com si no. Els punts forts són els comportaments positius que apliques habitualment. Els punts febles són els aspectes que et cal millorar.

Reflexiona i troba les claus per millorar el teu nivell de competències.

Iniciativa

PUNTS FORTS

- Ets resolutiu/iva.
- Portes la iniciativa en tasques de grup.
- T'anticipes als esdeveniments.
- Portes la iniciativa en situacions difícils.
- Reacciones davant les oportunitats i no les deixa passar.
- Involucres altres persones per resoldre els problemes.

Orientació a l'assoliment

PUNTS FORTS

- Si la tasca ho requereix, assumeixes riscos.
- No perds de vista els objectius a assolir al teu àmbit de responsabilitat.
- T'esforces per assolir els objectius, superant el que s'espera de tu.
- Ets eficient, optimitzes el temps en la realització de les seves tasques.
- Utilitzes els teus propis sistemes per mesurar i fer seguiment dels teus resultats.

Planificació i organització

PUNTS FORTS

- Organitzes les diferents activitats a realitzar establint un ordre lògic en la seva execució.
- Realitzes planificacions a llarg termini.
- Programes i coordines les tasques a realitzar, assignant tasques.
- Defineixes plans d'acció basant-te en prioritats.
- Realitzes una planificació de les activitats.
- Mantens un ordre físic i de la documentació del teu entorn de treball per ser més operatiu/iva.

Preocupació per l'ordre i la qualitat

PUNTS FORTS

- Ets detallista i treballes amb rigorositat perquè el resultat sigui de qualitat i fiable.
- Mostres preocupació per no cometre errors.
- Ets rigorós/osa en la teva feina.
- Et mostres disposat/ada a vetllar per la qualitat de la feina de les altres persones per assegurar-te que es segueixen els procediments establerts.

Direcció de persones

PUNTS FORTS

- Exigeixes unilateralment estàndards.
- Realitzes un seguiment estricte del rendiment.

© Barcelona Activa SAU SPM | c/ Llacuna, 162 - 08018 Barcelona

test de competències .clau

PAULA LÓPEZ RODRÍGUEZ

Resultats del test realitzat el Divendres 17 d'Abril de 2026

Lideratge

PUNTS FORTS

- Et mostres disposat/ada a guiar els altres en el seu comportament.
- Et preocupes per la motivació de l'equip de treball.
- Generes un elevat compromís dels altres.
- Ets capaç d'influir sobre les altres persones.

Treball en equip i cooperació

PUNTS FORTS

- Valores les opinions dels altres.
- Et preocupes per la integració de l'equip de treball.
- Fomentes l'esperit d'equip.
- El teu rendiment s'incrementa quan treballa en grup.
- Participes de forma activa i destacada en els grups de treball.
- Evita els conflictes que es puguin produir dins de l'equip.

Autoconfiança

PUNTS FORTS

- Transmets seguretat en tot allò que fas.
- Expresses la teva opinió d'una manera independent quan no està d'acord amb els teus companys.
- Confies en les teves capacitats i persegueixes els teus objectius amb tenacitat.
- Tens confiança en la seva feina.
- Et mostres segur/a davant les persones desconegudes.
- T'agrada posar a prova les teves capacitats.
- Acceptes i persegueix nous desafiaments amb confiança.

Autocontrol

PUNTS FORTS

- Respons amb calma davant de la pressió.

Compromís amb l'organització

PUNTS FORTS

- Cooperes amb les altres persones en l'assoliment dels objectius organitzatius.
- Realitzes les coses tal com s'espera de tu.
- Mostres disponibilitat a ajudar als teus companys.

PUNTS FEBLES

- No expresses llaços afectius amb l'Organització.
- No manifestes orgull de pertinença.

Flexibilitat i gestió del canvi

PUNTS FORTS

- Estàs disposat/ada a canviar les pròpies idees.
- Mostres bona predisposició a canviar els teus mètodes de treball.

© Barcelona Activa SAU SPM | c/ Llacuna, 162 - 08018 Barcelona

test de competències .clau

PAULA LÓPEZ RODRÍGUEZ

Resultats del test realitzat el Divendres 17 d'Abril de 2026

Comunicació

PUNTS FORTS

- Adaptes el teu discurs per atraure l'interès de les altres persones.
- Prepares curosament les dades de la teva comunicació o presentació.
- Transmets la informació de manera clara i coherent.
- T'anticipes i et prepares per les reaccions dels interlocutors quan parles en públic.
- T'assegures que el teu missatge es captat sense distorsions utilitzant mecanismes de seguiment.
- Sap fer-te entendre i captar l'atenció dels interlocutors.
- Transmets la informació de manera estructurada.

Empatia

PUNTS FORTS

- Ets capaç d'escoltar sense jutjar.
- Entens els estats d'ànim dels altres i la seva raó explícita.
- Identifiques els estats d'ànim negatius i les raons de la seva aparició.
- Tens en consideració com se senten els altres.
- Identifiques les intencions dels altres.

Negociació

PUNTS FORTS

- Saps quins són els objectius mínims d'una negociació.
- No imposes únicament el teu criteri, sinó que negocies des d'interessos i no des de posicions.
- Perceps els interessos del seu interlocutor.

Networking

PUNTS FORTS

- Cultives la teva xarxa de contactes.
- Trobes oportunitats per conèixer noves persones.
- Aprofites qualsevol oportunitat per establir contactes.
- Busques i trobes oportunitats per col·laborar, amb benefici mutu, amb persones que no tens contacte habitual.
- Estableixes contactes informals amb els altres.

Orientació al client

PUNTS FORTS

- Tens vocació per atendre a clients.
- Assessores al client sobre les alternatives que millor s'adapten a les seves necessitats.
- Resols satisfactòriament els conflictes amb els clients.
- Ets capaç de realitzar un seguiment del client.

Aprenentatge i utilització de coneixements

PUNTS FORTS

- Mostres inquietud per conèixer el que tens al teu entorn immediat.
- Mostres curiositat per novetats de la teva feina.
- Et mostres proactiu/iva en la recerca de coneixements.

© Barcelona Activa SAU SPM | c/ Llacuna, 162 - 08018 Barcelona

test de competències .clau

PAULA LÓPEZ RODRÍGUEZ

Resultats del test realitzat el Divendres 17 d'Abril de 2026

Iniciativa impulsada per:

Ajuntament de Barcelona

Barcelona Activa

Recorda que al web Barcelona Treball - www.bcn.cat/treball - pots consultar fitxes descriptives d'ocupacions, amb informació detallada sobre tasques, formació i experiència requerides, a més d'informació sobre els sectors econòmics i ofertes de feina.

© Barcelona Activa SAU SPM | c/ Llacuna, 162 - 08018 Barcelona

11.6. ANNEX 6: Portafoli d'orientació laboral



PROGRAMA D'ORIENTACIÓ LABORAL

FASE 1: COMENCEM A CONSTRUIR EL NOSTRE ITINERARI PROFESSIONAL

1. **Escriu les teves dades personals, carnets de conduir o carnets professionals dels que disposes i la teva disponibilitat per treballar (jornada: completa o parcial, torns: matí, tarda, nit).**

DADES PERSONALS	
NOM I COGNOMS	
NIF/NIE	
TELÈFON	
CORREU ELECTRÒNIC	
SEXE	
DISCAPACITAT	
CARNETS	
DISPONIBILITAT	

2. **Completa la taula amb els estudis acadèmics que has cursat, el centre on has cursat aquesta formació i l'any en que la vas finalitzar (en el cas d'estar finalitzada) o l'últim any cursat (en cas de no estar finalitzada).**

DADES ACADÈMIQUES		
ESTUDIS	CENTRE	ANY DE FINALITZACIÓ

3. **Completa la taula amb la teva experiència laboral, és a dir, els llocs de treball on has estat, les funcions o tasques desenvolupades i la durada de l'estada en aquell lloc de treball.**

DADES LABORALS		
LLOC DE TREBALL	FUNCIONS	DURADA

FASE 2: AUTOCONEIXEMENT

1. **Fes el qüestionari per conèixer les teves competències transversals. Una vegada completat, llegeix l'informe proporcionat i apunta en aquesta taula el nivell en el que et trobes.**

COMPETÈNCIA TRANSVERSAL: van més enllà del coneixement acadèmic i es refereixen a les habilitats, actituds i capacitats d'una persona. Fes el qüestionari.		
COMPETÈNCIA	**DEFINICIÓ**	**NIVELL (inicial, mig, mig alt o alt)**
Iniciativa	Predisposició a actuar de forma proactiva i no només limitar-se a pensar en allò que s'ha de fer en un futur.	
Orientació a l'assoliment	Preocupació per realitzar bé el treball o sobrepassar un estàndard.	
Planificació i organització	Capacitat per prioritzar i establir línies d'actuació, optimitzant recursos que garanteixin l'acompliment dels resultats esperats mitjançant una gestió eficaç del propi treball i dels seus col·laboradors/es.	
Preocupació per l'ordre i la qualitat	Preocupació contínua per reduir la incertesa del medi que ens envolta i s'expressa en el seguiment, la revisió del treball i la informació i en la insistència en la claredat dels rols i funcions assignades.	
Direcció de persones	Intenció de fer que altres persones actuïn segons els nostres objectius, utilitzant apropiadament i adequadament el poder personal o l'autoritat que el lloc ens confereix.	
Lideratge	Intenció d'assumir el rol de líder d'un grup o equip de treball. Implica el desig de guiar als altres.	
Treball en equip i cooperació	Intenció de col·laborar i cooperar amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament.	

Autoconfiança	Convenciment sobre la pròpia capacitat per a realitzar amb èxit una tasca o escollir l'enfocament adequat per realitzar un treball o resoldre un problema. Inclou mostrar confiança en les pròpies capacitats.	
Autocontrol	Capacitat de mantenir les pròpies emocions sota control i evitar reaccions negatives davant provocacions, oposició o hostilitat per part d'altres o quan es treballa en condicions d'estrès.	
Compromís amb l'organització	Capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la companyia. Actuar per assolir els objectius de l'Organització.	
Flexibilitat i gestió del canvi	L'habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en diferents i variades situacions i amb persones o grups diversos. Entendre i valorar postures o punts de vista diferents, o bé adaptar el propi enfocament a mesura de la situació.	
Comunicació	Habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d'una manera clara i entenedora. Abasta des d'una transmissió d'informació dons a entrar en relació d'idees, interessos…	
Empatia	Habilitat per escoltar, entendre correctament els pensaments, sentiments o preocupacions dels altres encara que no s'expressen verbalment o s'expressen parcialment.	
Negociació	Intent per fer coincidir criteris diferents, en una situació determinada, amb l'objectiu d'arribar al pacte i buscar el millor benefici.	
Networking	Habilitat d'establir contactes amb un ampli ventall de persones, que els permet ajudar-se mútuament, en situacions professionals i personals.	
Orientació al client	Desig d'ajudar o servir als clients/es, de satisfer les seves necessitats. Centrar-se en descobrir o satisfer les necessitats d'aquests clients/es.	

Aprenentatge i utilització de coneixements	Afany de posar en pràctica i ampliar els coneixements tècnics, professionals o de gestió, així com transferir aquells coneixements relacionats amb el treball.	
Creativitat	Capacitat que permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. Habilitat d'establir relacions de coneixement diferents, fer noces preguntes i donar respostes originals.	
Orientació estratègica	Habilitat de vincular visions a llarg termini i conceptes amplis al treball diari.	
Pensament analític	Capacitat d'entendre una situació, desagregant-la en petites parts o identificant les seves implicacions pas a pas. Organitzar les parts d'un problema i situació de forma sistemàtica, realitzar comparacions i establir prioritats.	
Pensament conceptual	Habilitat per identificar en les situacions pautes o relacions que no són òbvies o identificar punts clau en situacions complexes.	

2. **Reflexiona sobre els teus interessos laborals. Escriu en aquesta taula les teves feines d'interès i el motiu pel qual t'interessen.**

INTERESSOS LABORALS	
FEINES D'INTERÈS	**MOTIU**

3. **Reflexiona sobre els teus interessos formatius. Escriu les teves formacions d'interès i la seva relació amb el teu futur laboral.**

INTERESSOS FORMATIUS	
FORMACIONS D'INTERÈS	**RELACIÓ AMB EL FUTUR PROFESSIONAL**

FASE 3: DEFINIR ELS OBJECTIUS PER DEFINIR L'ITINERARI PROFESSIONAL

1. **Escriu els teus objectius a curt termini, és a dir, allò que vols assolir d'aquí a poc temps. Una vegada definits, pensa en què necessites per què aquests objectius s'assoleixin i en les possibles dificultats que poden sorgir, finalment, pensa en com solucionaries aquestes dificultats.**

OBJECTIUS A CURT TERMINI		
OBJECTIU	QUÈ NECESSITO PER ASSOLIR-LO?	POSSIBLES DIFICULTATS I SOLUCIONS

2. **Descriu els teus objectius a llarg termini, és a dir, allò que vols assolir en un futur, en més temps. A més, reflexiona sobre el motiu pel qual vols assolir aquell objectiu.**

OBJECTIUS A LARG TERMINI	
OBJECTIU	PER QUÈ EL VULL ASSOLIR?

FASE 4: CONEIXEMENT DEL MERCAT LABORAL

1. **Pensa en els canals de recerca que utilitzes. En la taula següent tens una llista dels més comuns. Reflexiona sobre aquests canals i el motiu pel qual els utilitzes (és més còmode, més ràpid, més senzill…).**

CANALS DE RECERCA DE FEINA	
CANAL UTILITZAT	**MOTIU D'UTILITZACIÓ**
InfoJobs	
Linkedin	
Xarxes socials	
Contactes personals	
Altres canals	

2. **Busca a través d'un dels canals de recerca anteriors ofertes de feina relacionades amb allò que busques. Investiga quines competències i quins requisits demanen i reflexiona sobre com aquesta oferta de feina pot encaixar amb els teus objectius.**

ANÀLISI DE LES OFERTES DE FEINA			
OFERTA DE FEINA	**COMPETÈNCIES DEMANDADES**	**REQUISITS DEMANDATS**	**RELACIÓ AMB ELS MEUS OBJECTIUS**

FASE 5: REFLEXIÓ DEL PROCÉS DE CONSTRUCCIÓ DE L'ITINERARI PROFESSIONAL

1. **Pensa en tot el que has treballat en relació a la construcció del teu perfil professional. Contesta a les preguntes de la taula.**

APRENENTATGES I REFLEXIONS	
QUÈ HE ACONSEGUIT?	
DIFICULTATS TROBADES DURANT EL PROCÉS	
QUÈ HE APRÈS?	
QUINS OBJECTIUS EM PLANTEJO A PARTIR D'ARA?	
COM HA CANVIAT LA MEVA VISIÓ DEL FUTUR LABORAL?	
QUINS ASPECTES HE DE CONTINUAR TREBALLANT?	

11.7. ANNEX 7: Rúbrica d'avaluació per part de l'entitat

AFIRMACIÓ A AVALUAR	PUNTUACIÓ			
	1 Gens d'acord	2 Poc d'acord	3 D'acord	4 Molt d'acord
UTILITAT				
El programa respon de manera adequada a les necessitats d'orientació laboral de les persones joves de l'entitat.				X
Els apartats del programa són útils per la definició del perfil laboral dels joves.				X
Els continguts del programa tenen aplicabilitat real en la recerca de feina.			X	
El programa contribueix a la millora de l'autonomia, l'autoconeixement, la preparació per la recerca de feina i la millora de l'ocupabilitat de les persones participants.				X
El programa ajuda als participants a identificar les seves competències i interessos personals i professionals.				X
VIABILITAT				
El programa d'orientació laboral és viable segons els recursos materials i personals/humans disponibles actualment a les entitats.			X	
L'organització i planificació del programa és adequada, viable i facilita la seva posterior implementació.				X
Les accions del programa es poden desenvolupar dins del context de l'entitat.				X
El programa es pot adaptar als diversos perfils de persones joves que acudeixen a l'entitat.			X	
EFICÀCIA I EFICIÈNCIA				
El programa contribueix a l'assoliment de l'objectiu plantejat:			X	

• Construir un projecte personal i professional propi mitjançant un procés d'autoconeixement.				
El programa pot facilitar una millora en el desenvolupament de competències transversals de les persones joves.			X	
Les metodologies utilitzades afavoreixen la participació activa dels joves en el seu procés d'inserció laboral.				X
Les accions del programa permeten donar resposta als participants de manera eficaç i eficient, tenint en compte les seves demandes individuals.			X	
IMPORTÀNCIA				
El programa pot arribar a generar un impacte positiu en el desenvolupament personal i professional de les persones participants.				X
El programa contribueix en la millora d'oportunitats d'inserció laboral de les persones participants.			X	
El programa dóna resposta a una necessitat social existent dins de les associacions.			X	
El programa és rellevant per millorar la motivació dels participants envers la definició de l'objectiu professional i la recerca de feina.				X
Es considera important mantenir i aplicar aquest programa en un futur.				X