

### TEMA 3. CONDUCTA VOCACIONAL A L'ADOLESCÈNCIA

#### 1. CV adolescència

##### CV relacionada amb el procés de socialització:

Segons Rivas, la **conducta vocacional**; *és un conjunt de processos psicològics que una persona concreta mobilitza en relació al món laboral que pretén instal·lar-se i expressa una relació dialèctica entre la satisfacció de les seves necessitats social (productives) i les seves necessitats individuals (realització persona) en el món de l'ocupació/treball.*

La literatura científica tendeix a designar adolescència com un període de transició, que en l'extrem inferior es situa la pubertat i representa el abandonament de la infància en el pla biològic, i en l'extrem superior apareix la maduresa o vida adulta amb la integració social plena a través de la incorporació al món de treball i la seva progressió en la vida professional.

L'**adolescència** té una durada aproximada entre els 15-30 anys (adolescència-joventut). Per tant, durant aquesta franja s'inicien una sèrie de canvis fisiològics en la pubertat. Però donada la dificultat d'incorporació dins el món laboral, donada la necessitat d'allargar els processos formatius que ens marca la nostra societat, aquest període que s'inicia aproximadament durant els 15 anys s'allarga paulatinament fins tocar els 30 anys.

D'aquesta manera surten terminologies noves, adolescència tardana, adultesa emergent (encara no ha arribat a florar), és a dir, encara no tenim una autonomia que ens permeti considerar-nos persones adultes amb possibilitats de subsistir a través dels nostres propis recursos.

Aquesta conducta està molt relacionada amb el procés de socialització de l'individu. El procés de socialització implica una sèrie d'interaccions amb l'entorn, influències marcades per la família, context, economia, política i tot una sèrie d'aspectes que venen marcats a través de diversos patrons psicològics.

Aleshores el desenvolupament de la conducta vocacional que va relacionat amb la maduresa, implica tenir en compte la interacció amb **processos sociogènics i psicogènics**.

- Processos **sociogènics**: són de signe individual (la pròpia maduració i el desenvolupament personal). Porten a l'adolescent a fer la seva pròpia conducta, mitjançant la reflexió del seu comportament, l'avaluació de les activitats que per ell són placentàries i les que no, recompenses... és a dir se li van plantejant diferents interrogants i alhora el coneixement d'ell mateix (self) i sobre les possibilitats que el mitjà li ofereix.
- Processos **psicogènics**: són de signe normatiu social (les exigències que li plantegen les tasques a les qual s'ha d'enfrontar) que li venen condicionant el seu futur de manera inconcreta i comença adonar per primera vegada de les repercussions que té la seva conducta present i passada per el seu propi desenvolupament posterior.

Cal dir que el contrast entre el **desenvolupament o maduresa vocacional** de l'individu i les **exigències normatives del món sociolaboral** és un aspecte fonamental del assessorament vocacional, que segons com es resol pot ser una pèrdua de oportunitats, de ansietat, o per lo contrari, d'aprofitament d'oportunitats. Aquest contrast obligat per la pressa de decisions té la seva major incidència en la adolescència, com un període de transició definitivament acabat amb poques responsabilitats (infància) a un altre que acaba de començar (Adolescència) i que ha d'assumir certes responsabilitats que el conduiran cap a la vida adulta.

Cal dir que les dues fonts més importants són els sociogènics i psicogènics, però també hi trobem l'oportunitat.

Composició de la conducta vocacional segons, l'influxe de factors vocacionals		
	Font	Factors
<b>Conducta vocacional</b>	<b>Sociogènics</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Codeterminació familiar</li> <li>2. Estereotips: poder/prestigi</li> <li>3. Codeterminació acadèmics</li> </ol>
	<b>Psicogènics</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maduresa vocacional</li> <li>2. Assessorament vocacional</li> </ol>
	<b>Oportunitat</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparar l'oportunitat</li> <li>2. Formació per l'ocupabilitat</li> </ol>

## 2. Cognició vocacional

Ho podríem definir com “*capacitación que hace el propio sujeto de sí mismo con relación al mundo profesional y a la forma en que se proyecta sobre él, estructurando cognitivamente esa realidad percibida* (Rivas, 1995, 1998, 2003)”.

Seria el significat que nosaltres donem al nostre itinerari, els valors que nosaltres atribuïm a les nostres accions, interessos... tot això permet representar cognitivament el món que ens envolta i la nostra interacció dins aquest món, per tant, això seria la **cognició vocacional**. Ens interessa parlar de tots aquells processos que han contribuït a construir una sèrie d'aprenentatges que permeten als subjecte identificar-se ell i a la seva idiosincràsia social.

La cognició vocacional sorgeix de:

- **La construcció representació del món social**, aquí hi ha tota una sèrie de normes, factors familiars, amistats, experiències... ens ajuden a generar una sèrie de patrons, quina és la nostra entitat en relació en quin context ens situem. A partir d'aquí apareixen les contradiccions entre el dir i el fer que estan implícites en les relacions socials, però a poc a poc el subjecte va organitzant els elements dispersos. Per tant l'adolescent s'ha d'adaptar a les regles dels adults, així com al desenvolupament dels seus instruments intel·lectuals que permetin reflexionar sobre el seu propi pensament i organitzar en sistemes unitaris, les concepcions i teories sobre el món.
- **Ens permet consolidar el nostre self**; a partir del nostre pensament + conducta que duquem a terme + processos formatius i tot això ens permet configurar la personalitat. Per tant, els trets definits que configuren la nostra personalitat són els que hauran d'encaixar amb el que ens oferta l'entorn.

\*Quan parlem del terme de desenvolupament professional, cal insistir en **termes de cognició**, ja que significa que estem construint perquè som nosaltres els qui tenim el paper actiu d'aquest desenvolupament vocacional. Hem d'insistir amb aquesta idea perquè durant la primera orientació (segle XX) era l'orientador que indicava als subjectes quina era la millor opció segons les seves característiques, per tant, la participació del subjecte era nul·la. Des de que es planteja que som nosaltres mateixos els qui hem de decidir i desenvolupar les nostres possibilitats, hem de ser constructors actius del nostre desenvolupament vocacional.

### 3. Valors es relacionen amb els interessos

A partir de l'adolescència es van configurant els nostres valors, i aquests es relacionen amb els interessos que anirem desenvolupant:

- El **terme interès**, és un terme relacionat al desenvolupament vocacional
- A través de l'adolescència anem configurant tota una sèrie de valors que prioritzem a la nostra vida, estem donant pas a aquest món d'interessos que ens conduiran ca una sèrie de capacitats específiques. A mesura que anem perfilant aquests interessos, a l'adolescència anem construir tota una sèrie de **valors en termes laboral**. Aquests valors recullen:
  - o Qualitats o recompenses específiques desitjades a partir d'un lloc de feina.
  - o A partir de l'adolescència es comencen a reordenar i a ser consistents.
  - o S'incrementen els relacionats amb l'autorealització i amb l'eficàcia personal.
  - o Disminueixen els valors relacionats amb recompenses externes. Comencem a regular processos motivacionals.

### 4. Variable gènere és diferencial

- Relacions entre:
  - o Sabem que hi ha relacions altes entre autorealització i recompenses intrínseques i alt rendiment i capacitat. Aquelles persones amb més capacitats de funcionar a través de **autorealització**, per tant la **motivació intrínseca** té major orientació **cap al rendiment** i sol mostrar una més alta capacitat de desenvolupament.
- Presa de decisions:
  - o Per tant, tota presa de decisions que vagi acompanyada d'un **elevat grau de seguretat i certesa** per part del qui la realitza, constitueix a la construcció d'aquesta identitat vocacional, i constitueix a la construcció d'un major compromís amb una sèrie de valors que en aquets cas seran la projecció de les nostres accions. Allò que nosaltres realment considerem d'interès, rellevant etc.

## 5. Potencial aptitudinal

Rivas quan parla dels estudis, sobre la conducta vocacional i els processos d'assessorament ens diu que tradicionalment i ara, molts orientadors tenen tendència a l'hora de definir els interessos o treballar en els processos de presa de decisions, utilitzar proves actitudinals, proves de capacitat.

La investigació mostra la relació NO significativa entre la mesura de les capacitats intel·lectuals i l'assessorament vocacional. Quan duim a terme un procés d'assessorament, no necessitem conèixer les capacitats del subjecte. El que ens **interessa** és:

- **Importància de l'autoeficàcia en l'avaluació del propi comportament.** Si un subjecte independentment de quines puguin ser les seves actituds i capacitats, es manifesta com autoeficaç respecte amb el seu propi comportament, aquest subjecte tindrà possibilitats, aconseguirà els objectius. L'autoeficàcia sí que està demostrat que correlaciona positivament amb tot el procés d'assessorament.
  - o **Implica autoobservació**
  - o **Expectatives d'èxit en una tasca o domini específic.**
  - o **Importància de l'experiència escolar prèvia.**
  - o **Expectatives d'eficàcia son claus en la conducta d'iniciació i de persistència.** Si jo tenc expectatives d'eficàcia exitosa tindre capacitat de persistir, m'esforçaré més m'implicaré més. Aleshores la iniciació i la persistència son claus respecte a aconseguir aquesta autoeficàcia.
- **Elecció vocacional**
  - o Alt valor de : creença de competències necessàries o habilitats específiques en l'obtenció dels resultats desitjats.
  - o Autoavaluar o autoobservar-se les meves pròpies capacitats
  - o Correlació escassament entre el talent, CI i les intel·ligències múltiples que podem tenir a una escala de CI.

## 6. Desenvolupament vocacional

### Etapa de transició entre la infància i la maduresa

Ens marca una evolució i un canvi qualitatiu, respecte a com anem formant els nostres interessos, a com dins d'aquesta conformació dels nostres interessos hi pesen les nostres experiències, i a com a través d'aquestes experiències i aquesta conformació dels nostres interessos, aconseguim progressar a lo que seria el nostra procés de maduresa. Aleshores es un procés de desenvolupament.

Els principis que guien el desenvolupament vocacional son els següents:

- a) El desenvolupament sorgeix de l'activitat dirigida a objectius.
- b) El desenvolupament facilita la presa de consciència i la orientació per la realitat exterior.
- c) El desenvolupament porta de la dependència a la independència.
- d) L'individu madur selecció i segueix un objectiu.

- Quan parlem d'interessos, és important fer referència a:
  - Importància de la seva estabilitat temporal. En aquest cas parlem dels instruments d'avaluació d'interessos, que segons Spokane diu que el més important és que tinguin estabilitat temporal.
  - Diferenciació a partir de l'adolescència.
  - Instruments de mesura, personalitat ocupacional. Teoria tipològica de Hollard

### **ETAPES DEL DESENVOLUPAMENT VOCACIONAL SUPER (1953-1963)**

Trets de les etapes:

- Transculturalment consistents.
- Independents del sexe.
- Irreversibles.
- Van de la immaduresa a l'especificació vocacional

Classificació:

- 1. CREIXEMENT** (fins 14 anys)
  - a. Fantasia (4-10 anys)
  - b. Interessos (11-12 anys)
  - c. Capacitat (13-15 anys)
- 2. EXPLORACIÓ** (15-24 anys)
  - a. Tempteig (15-17 anys)
  - b. Transició (18-21 anys)
  - c. Assaig (22-24 anys)
- 3. ESTABLIMENT O AFIRMACIÓ** (25-44 anys)
  - a. Assaig
  - b. Establiment (fins 30 anys)
  - c. Consolidació (fins 40 anys)
- 4. MANTENIMENT** (45-65 anys)
- 5. DECLIVI**. Productiu (+65 anys)

Element clau que ens permeten el desenvolupament professional. Però requereixen una lectura diferent pel que fa als anys, ja que han anat evolucionant.

## DESCRIPCIÓ DELS TIPUS DE PERSONALITAT (Holland)

Els tipus de personalitat descrits per Holland, representen la tendència cap a la homogeneïtzació de certs trets de la personalitat individual degut a l'efecte de la nostra cultura sobre la base genètica.

Holland proposa 6 tipus de personalitat:

- 1. Tipus realista:** s'enfronta al seu ambient físic i social elegint metes i àrees que impliquen una valoració objectiva i concreta de coses, evitant aquelles que exigeixen una apreciació subjectiva, intel·lectual, artística i social.

  - **Metes:** ocupacions o situacions realistes que tenen a veure amb el maneig d'instruments, màquines...
  - **Activitats:** aquelles que impliquen dinamisme, capacitat manual (treballar a l'aire lliure, a un taller...) evitar les tasques intel·lectuals, verbals, artístiques i socials.
  - **Aptituds:** posseeix aptituds matemàtiques, psicomotores i de tipus mecànic.
  - **Trets de personalitat:** es mostra conformista.
  - **Professions:** enginyeria, aviador, mecànic...
- 2. Tipus intel·lectual:** s'enfronta al seu ambient físic i social mitjançant la intel·ligència, resol els problemes a través de les idees, llenguatge i símbols, evitant les situacions que exigeixen posar en pràctica les activitats físiques, socials i comercials.

  - **Metes:** professions de tipus científic, relacionades amb problemes teòrics.
  - **Activitats:** les que impliquen imaginar, investigar. Evitar les que exigeixen capacitat social o comercial.
  - **Aptituds:** tipus verbal i matemàtic.
  - **Trets de personalitat:** analític, racional, crític, introvertit...
  - **Professions:** de tipus científic (físic, psicòleg) i literari (escriptor).
- 3. Tipus artístic:** s'enfronta al seu ambient físic i social utilitza els seus sentiments, intuïció i imaginació.

  - **Metes:** s'interessa per situacions de contingut artístic.
  - **Activitats:** de tipus creatiu (dibuixar, escriure...).
  - **Aptituds:** verbals, perceptives i motores.
  - **Trets de personalitat:** imaginatiu, intuïtiu, desordenat...
  - **Professions:** novel·lista, músic, dibuixant, actor...
- 4. Tipus social:** s'enfronta al seu ambient físic i social demostrant la seva preocupació pel benestar dels demés i mostrant el seu desig d'ajuda.

  - **Metes:** tasques on pugui participar socialment.
  - **Activitats:** d'ajuda a altres. Evita activitats motrius, d'habilitat manual.
  - **Aptituds:** verbal i escassa aptitud matemàtica.
  - **Trets de personalitat:** sociable, generós, comprensiu.
  - **Professions:** orientador, treballador social.

**5. Tipo emprendedor:** s'enfronta al món mitjançant una actitud impulsiva, evitant situacions de tipus intel·lectual o estètic.

- **Metes:** tasques arriscades on pugui desenvolupar el lideratge
- **Activitats:** situacions socials que li permeten satisfer les seves necessitats, per exemple, fer deport... no vol fer activitats acadèmiques i intel·lectuals.
- **Aptituds:** intel·ligència pràctica i aptitud verbal.
- **Trets de personalitat:** dominant, ambiciós, sociable...
- **Professions:** productor, promotor, executiu...

**6. Tipo convencional:** s'enfronta al món mitjançant pautes de conducta i normes sancionades per la costum i la societat.

- **Metes:** feines tradicionals, grans valors els aspectes econòmics.
- **Activitats:** passives, ordenades, organitzades. Rebutja activitats lliures, esporàdiques...
- **Aptituds:** càlcul i de tipus administratiu.
- **Trets de personalitat:** conformista, pràctic, ordenat...
- **Professions:** secretari administratiu, caixer, contable...

Aquesta classificació en un moment determinat es va deixar d'utilitzar perquè es considerava que estava desfasada. Però actualment, bona part dels tests d'interessos que es continuen utilitzant parteixen d'una possible revisió de la teoria de Hollard, és a dir, fan els interessos al cap i a la fi, definí possibles personalitats i en funció d'això relacionar-les amb grups o camps vocacionals o professionals.

Lo interessant seria tenir la capacitat d'autoexploració, autoobservació de comprovar l'eficàcia i les expectatives d'èxit que cada uns de nosaltres tenim. Aleshores més enllà dels test d'interessos, interessa poder treballar el significat que es desprèn de les meves puntuacions amb una àrea o amb una altre.

## 7. Implicacions presa de decisions vocacional:

De cara a la presa de decisions vocacional, hi ha una sèrie de condicionants:

- **Condicionants individuals**
  - Incertesa; diversitat d'opcions possibles.
  - Complexitat: nombre d'alternatives en consideració.
  - Conflicte: de caire personal, encara que té connotacions socials respecte al que penses o esperen els altres.
  - Significació: capacitat de proposar-se metes, objectius que marques les accions.
- **Condicionants externs**
  - Normativitat (escolar/laboral)
  - Família (tradició familiar, nivell educatiu pares, experiències germans, situació econòmica, sobreprotecció familiar...) tot el que implica o aporta la família.
  - Contextuals (culturals, modes...) per exemple, augment de les matricules de física després de Big Bang Theory.

## 8. Indecisió vocacional

### Indecisió simple (relativa):

- Comportament habitual a qualsevol presa de decisions.
- Quasi bé té consideració d'etapa o estadi.
- Una vegada obtinguda la informació complementària o haver valorat alternatives, permet arribar a la presa de decisions.

### Indecisió complexa (procés paralitzant, complicat que dificulta el procés d'elecció):

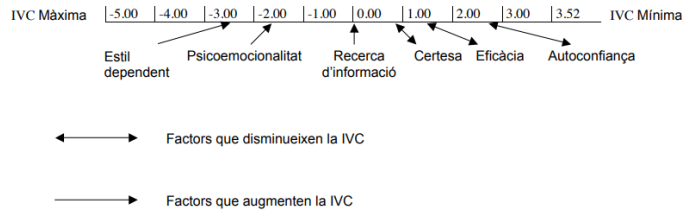
- Situació de conflicte estable manifestada pel subjecte davant opcions vocacionals que li resulten atractives, i que a més són molt canviants, per tant presenta una dificultat de control personal (Crites).
- Lligada a ansietat, angouxa pel fet d'haver d'elegir entre varies opcions.
- La recerca d'informació complementària o valoració d'alternatives no és suficient.
- Sorgiment continuat de dificultats.
- Conseqüència: bloqueig de l'acció.

Estan intentant bloquejar el seu procés de decisió.



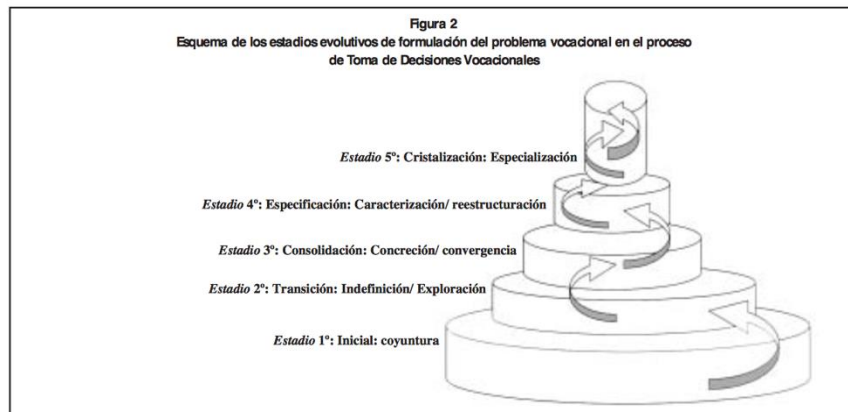
Avaluació (Rivas, 1988; Ardit, 1988; Gómez, 1992)

- Anàlisi factorial de variables que intervenen.
- Estils de decisió: estil dependent.
- Factors de decisió vocacional: psicoemocionalitat.
- Maduresa per a la decisió vocacional: certesa, autoconfiança vocacional, eficàcia a l'estudi, recerca d'informació.



Estadis de la presa de decisions d'aquest document

Cuadro 5 Estadis en la Toma de decisiones: caracterización comportamental	
ESTADIOS	CARACTERIZACIÓN: <i>Indicadores comportamentales vocacionales</i>
<b>1º INICIAL</b>	La elección es percibida como obligación de decisión Conocimiento muy superficial de las opciones o alternativas Gran incidencia de factores coyunturales Externalidad de la situación de elección Escasa conciencia de la trascendencia vocacional de la elección
<b>2º TRANSICIÓN</b>	Representación mental superficial de las opciones o alternativas La alternativas se aprecian en función de los intereses casi exclusivamente Volatilidad, inestabilidad y cambio de las preferencias Búsqueda de información con análisis exploratorios sin un plan definido Progresiva conciencia de las consecuencias de las alternativas La decisión tiene un carácter provisional d prueba o ensayo
<b>3º CONSOLIDACIÓN</b>	Se cuenta con conocimientos y experiencias de la propia conducta vocacional respecto a los referentes de decisión Vinculación de la conducta desde criterios amplios y globales La concordancia y congruencia respecto a los indicadores manejados, rigen la decisión La decisión se realiza entre opciones de grandes áreas o grupos vocacionales
<b>4º ESPECIFICACIÓN</b>	Reducción de la decisión a aspectos particulares y concretos dentro de un área o grupo vocacional La madurez y conocimiento de la propia conducta vocacional, da estabilidad a la decisión Caracterización y reestructuración del problema vocacional en detalle, se trabaja sobre información muy significativa Estabilidad y concentración sobre la opción que se considera dominante Aceptación de restricciones personales o vocacionales Experiencia en el control de la ansiedad en decisiones de corto recorrido
<b>5º CRISTALIZACIÓN</b>	Concentración de los intereses a una parcela o ámbito reducida. El conocimiento de las restricciones del medio lleva a replanteamiento de alternativas que en su momento fueron descartadas (Recambio) Las restricciones del medio ponen a prueba la persistencia de los planes. La madurez vocacional se muestra como adaptabilidad académica o laboral Se han asumido las funciones y obligaciones de los roles en el desempeño profesional. Se ha producido una alta estabilidad en la ordenación de valores laborales.



## 9. Concepcions problema vocacional des d'una seqüència cíclica:

- El plantejament que fem del problema vocacional, hem de destacar el caràcter dinàmic, constructius i personal de si mateix. El “problema” és d'un individu concret, que partint d'una situació d'elecció determinada, formula i reformula els aspectes vocacionals que li afecten en un procés que porta a la caracterització del problema inicial com expressió temptativa.
- Components:
  - Coneixement
  - Planificació
  - Compromís
  - Realització
  - Avaluació
  - Seguiment

Aquest plantejament assumeix la guia o l'esquema mental amb una actitud flexima per analitzar el problema, es a dir establir un control sobre la ansietat que general la elecció i realitzar avaluacions pertinents segons els criteris que es mantenen al llarg del procés, intentant que:

- a) El criteri sigui apropiat per control l'efectivitat de la decisió
- b) Promoure desenvolupament d'habilitats més enllà de un únic plantejament
- c) Optar per una perspectiva sintètica i interactiva de cada opció analitzada
- d) L'avaluació de la realització sigui reflexiva i ponderada
- e) Suposa un model assessorament dissenyat de manera heurística, flexible i dinàmica

### **Principis del processament cognitiu de la informació aplicats al desenvolupament professional o vocacional**

1. L'elecció professional és el resultat de la integració de processos cognitius i afectius.
2. La presa de decisions és una activitat de resolució de problemes.
3. Les capacitats en la resolució d'un problema professional depenen de les operacions cognitives (estratègies de relació entre l'autoconeixement, i el coneixement del món de les ocupacions).
4. Motivació.
5. El desenvolupament vocacional exigeix un continu creixement i un canvi en les estructures del coneixement (formació d'esquemes).
6. La identitat professional depèn de l'autoconeixement.
7. La maduresa vocacional depenen de l'habilitat per a la resolució de problemes professionals.
8. L'objectiu final de l'orientació professional s'aconsegueix quan es facilita el desenvolupament total de destreses per a processar la informació.
9. La meta final de l'orientació professional és possibilitar al client la capacitat de resoldre problemes i prendre decisions.

### Elaboració del projecte professional

Per tal d'elaborar un projecte professional de qualitat, trobem important destacar les següents qüestions:

- Procés d'autoconeixement: interessos, punts forts i punt dèbils. Procés molt important d'introspecció.
- Motivació intrínseca i extrínseca
- Treballar l'autoestima personal
- Coneixement del mercat laboral i de les opcions existents, per tal de valorar a on un pot incidir
- Tenir en compte el context en el qual es viu
- Capacitat de comunicació i de feina amb equip
- Valoració dels plans de futur i projectes personals

### Resultat

- **Què vull?** Interessos i motivacions. Alternatives als objectius d'inserció o laborals
- **Què tinc?** Factors d'incidència obtinguts de l'anàlisi d'ocupabilitat
- **Què necessito?** Necessitat per la millora de l'ocupabilitat: punts dèbils que tinc que combatre mitjançant el desenvolupament de les competències clau per aconseguir l'objectiu
- **Què em demana el mercat laboral?** Quin és el perfil professional en relació a l'objectiu laboral
- **Què puc i vull posar en joc?** Temps, xarxes de recursos personals i de l'entorn
- **El projecte professional.** Objectiu d'inserció o laboral confirmat. Quins objectius em marco per aconseguir el que vull, Què faré per assolir-ho. El temps disponibles i el temps necessari. Com comprovar que "ho faig bé".

### Lectura

- Intervención orientación académico profesional



### TEMA 3. ORIENTACIÓ VOCACIONAL: ALUMNAT AMB ALTES CAPACITATS

1. Trobem dos itineraris educatius; dues teories:

#### 1. Teoria de l'elecció racional (Boudon, 1983)

Les persones prenen **decisiones racionals** amb finalitats específiques, i aquestes decisions que duim a terme té relació amb les nostres preferències, (seria l'**element subjectiu**) i de les **restriccions** que limiten les nostres decisions (seria l'**element estructural**). L'acció orientadora el que fa és posar en contacte un subjecte amb el seu entorn. I aquest entorn en ocasions especialitzador però amb ocasions restrictiu. Aquest context ens marca uns paràmetres, perquè en aquest trobem o interessos o restriccions.

- **Element subjectiu:** trobem l'autopercepció, la família, les amistats, les perspectives...
- **Element estructural:** trobem el sistema educatiu, la relació amb l'ocupació, el lloc de residència... (condicionants externs).

Quan es treballen interessos, hem de tenir en compte les aficions, perquè són importants per esbrinar quines poden ser aquestes preferències i quins poden ser aquests interessos, i si aquestes aficions tenen oportunitat de convertir-se amb una vessant professional.

Aleshores hem de valorar en tots els casos, com cada un de nosaltres posem èmfasis en cada un dels elements (subjectius i estructurals), saber quins pesen més, quins són elements a tenir en compte i són determinants.

\*definició interès → com la preferència del subjecte per la manifestació d'una preferència del subjecte d'un aspecte ambient/context/àmbit respecte a altres.

#### 2. Teoria de la circumscripció i el compromís en el desenvolupament professional (Gottfredson, 2005)

Hem de contribuir com a professionals que es compleixin aquests 4 grans eixos:

- **Creixement cognitiu:** té a veure amb tot allò que són els **meus aprenentatges**. Possiblement l'alumnat amb altes capacitats aquests aprenentatges seran importants. Per tant, el **desenvolupament d'habilitats cognitives, comprensió ocupacions, avaluar opcions professionals...** formarà part de la seva estructura cognitiva. Possiblement l'alumnat amb altes capacitats tindrà un fort component cognitiu respecte al món professional.
- **Processos d'autocreació:** té a veure amb les experiències que ha anat acumulant l'alumne amb altes capacitats; expressió de talents, d'interessos, capacitats, valors, objectius...
- **Circumscripció:** eliminació d'opcions en conflicte amb la conformació d'un mateix... aquí tindrem com em veig a mi (gènere, prestigi, estatus, interessos...).
- **Compromís:** ponderació d'alternatives, valoració de possibles barreres (recursos econòmics, suport de la família, expectatives socials). Els alumnes amb altes capacitats tenen barreres de tot tipus, com pugui ser el perfeccionisme, el que pensa l'entorn...

L'alumne amb altes capacitats, en funció de com va ponderant aquestes alternatives té més capacitat de definir, perfilar a les seves possible configuració. I nosaltres com a orientadors, hem de poder contribuir a que vagi desenvolupant aquests 4 eixos.

## 2. Falsos tòpics vinculats a l'alumne amb altes capacitats

- **No necessiten suport.**
- Es senten **perduts dins el sistema educatiu**, perquè aquest no atén a les seves necessitats i demandes, i per tant, no l'acompanya a l'hora de configurar la seva pròpia estructura mental.
- S'ha relacionat que els alumnes amb altes capacitats provenen de **famílies amb alts recursos** o s'han **preocupat molt en el procés educatiu**. I cal dir que per moltes famílies tenir un fill amb altes capacitats és motiu d'angoixa, no saben com ajudar-lo.
- **Habitualment tenen èxit** i per tant, l'acció orientadora no fa falta que dugui a terme cap acció concreta amb aquest alumnat perquè el seu èxit està assegurat.

### 2.1. Algunes particularitats

Els alumnes amb altes capacitats tenen algunes particularitats:

- **Emergència en la construcció d'interessos**

Els seus interessos emergeixen de forma prematura en comparació amb la resta de companys. Això ja és un element rellevant de cara a l'elecció de possibles camps de treball i de visió de futur. De cap manera s'ha d'entendre com un element que marqui el seu projecte de futur, perquè el món dels interessos està en continu moviment. I ells tenen la capacitat de experimentar diversos interessos de forma simultània. Al mateix temps van obrint i tantejant diferents camps de preferències possibles. En ocasions, sembla que temporalment presenten la necessitat d'especialitzar-se summament amb una temàtica o focus d'interès. Això en moltes ocasions pot ser una garantia de futur, però altres no.

Per tant, es veu que constitueixen els interessos de forma més prematura, però dins aquesta concepció hi ha una gran multipotencialitat vocacional, hi ha una multipotencialitat de vessants, contexts, ambients diferents que fan més difícil la configuració d'un sol camí, sinó que dona lloc a multitud de camins.

- **Multipotencialitat i síndrome de la sobre-elecció**

Aquesta facilitat de passar d'un camp d'interès a un altre, d'unes motivacions, interessos a uns altres. Això fa que en l'àmbit familiar generi dificultats, massa focus oberts per potenciar, perquè tenen múltiples capacitats per desenvolupar perfils de futur que pot crear angoixa a la família i a ells mateixos. Això pot donar lloc a indecisions que en certa forma són paralitzants, i més quan aquestes van excessivament vinculades amb les expectatives dels altres.

Potser que aquesta multipotencialitat, sobre-elecció, va excessivament vinculada a: que els hi agradaria a casa meua, que m'aconsellen a l'escola...

- **Expectativa dels altres**

Potser que aquesta multipotencialitat, sobre-elecció, va excessivament vinculada a: que els hi agradaria a ca meua, que m'aconsellen a l'escola... Hi ha una dificultat de aconseguir les pressions que reb des de l'entorn.

- **Perfeccionisme i altres trets de personalitat**

El perfeccionisme va vinculat a altres trastorns (per exemple, trastorns de conducta alimentaria).El perfeccionisme pot arribar a ser més **limitant i paralitzador** que **impulsant**. Per tant, hem de valorar com aquest tret de personalitat, pot ser més paralitzador que impulsador.

- **Aspectes motivacionals i rendiment insuficient**

Es senten amb baixa motivació perquè l'entorn no els hi dona resposta a les seves necessitats, i es senten totalment perduts i decebuts en aquest entorn. Són alumnes que comencen a baixar el rendiment, amb conductes d'absentisme, conductes disruptives que cerquen cridar l'atenció de qualque forma perquè no troben una resposta adient a les seves necessitats.

- **Alguns factors incontrolables en la presa de decisions**

La presa de decisions és complexa i dins aquest procés hi intervenen factors interns i externs.

Aquest seria un poc la configuració d'alguns elements que com a mínim ens ha de dur a entendre que la nostra tasca com orientadors o orientadores necessàriament ha de ser clau en aquest alumnat, per evitar que aquest alumant es perdi per el camí.

### **3. Accions per optimitzar itineraris**

Trets del projecte professional i vital:

- Construcció activa
- Expressa la pròpia imatge
- Implica adquirir coneixements, habilitats i actituds
- Requereix procés previs d'informació, exploració, decisió...
- Es concreta en un pla d'acció
- Genera desenvolupament personal
- Procés d'aprenentatge

Precisament els alumnes amb altes capacitats, per la capacitat de indagar sobre la seva pròpia circumstància i indagar sobre els reptes que li provoca el seu entorn, és un alumant amb el que habitualment sol ser molt útil treballar tot el que té a veure amb el projecte de futur, amb el projecte vital, denominat com portafolis d'acció vocacional. I també crear activitats extracurriculars.

Les famílies amb molts de casos són massa exigents amb aquest alumant, i la feina de l'orientador és clau, sa d'explorar les expectatives que té la família damunt el seu fill i filla. Per tant, la tasca com orientadors a més

de recórrer cap un empoderament és importantíssim explorar es seu entorn i necessitaran per dur a terme es seu portafolis.

## LECTURES

### Capítol 4 de guia d'acció orientadora professional. Accions per optimitzar itineraris.

Les accions descrites no s'han d'entendre com a independents sinó com part de un "paquet complet". L'orientació professional en l'àmbit escolar es conforma una estructura complexa i interconnectada, per això a l'hora d'assignar les distintes accions a les diverses dimensions del marc de qualitat solen produir-se solapaments.

<b>Dimensió de qualitat: activitats a classe</b>	<p>La orientació professional s'aplica a l'àmbit escolar de les formes més diverses. Algunes activitats d'orientació professional es duen a dins i altres a fora del centra. De totes formes, l'orientació s'ha de donar a les aules ja que el lloc més indicat on s'ha de potenciar la orientació professional. Durant les aules els alumnes obtenen competències bàsiques importants per a l'orientació professional. Per això, les classes han de abordar temes d'orientació professional de forma selectiva</p> <p>Algunes accions que poden implicar-se durant les classes per potenciar l'orientació professional dels alumnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicació dels experts extraescolars a les classes: aquests experts poden ser persones properes als alumnes, i poden servir especialment de referència o interlocutors per els alumnes, també es pot recorre al voluntariat sènior de assessorament de les associacions de professionals ja jubilats, entre d'altres</li> <li>• Investigació i presentació de informació: molts de temes de les assignatures son adequats per que els alumnes treballin per la seva compte i els presentin a classe la feina feta. Aquest procés de treball autònom es fomenta amb números competències bàsiques dels alumnes. Per altra part, es tracte competències socials (comunicació i cooperació) i per altra competències personals i metodològiques a través de la recopilació, processament i presentació de la informació.</li> <li>• Jornada de economia: d'aquesta forma s'integra el tema econòmic en el temari actual de les assignatures. Els resultats d'aprenentatge s'exposen en un lloc central del centre.</li> </ul>
<b>Dimensió de qualitat 2: activitats extracurriculars</b>	<p>També fora de l'entorn de l'aula existeixen nombroses opcions perquè els alumnes obtinguin i exercitin competències rellevants al nivell professional. A més, els coneixements obtinguis durant la classe es poden aplicar de forma pràctica a les activitats extracurriculars.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tallers de comportament: un bon comportament es essencial en totes les situacions socials i àrees de la vida en que s'han de tractar amb altres persones. Així com comportar-se bé davant diverses situacions es molt important en el context professional. Per això, es molt important treballar per exemple entrevistes de treball mitjançant jocs de rol.</li> </ul>



- Portafolis d'eleccions vocacional: mitjançant el portafolis, els alumnes documenten tot el procés de la seva orientació professional en una carpeta pròpia. Documenten les competències adquirides, certificats, practiques realitzades...Una part de la carpeta serveix per determinar les seves qualitats i debilitats mitjançant la seva pròpia reflexió, així com l'avaluació dels seus professors. Els alumnes aprenen a reflexionar.
- Seminari pràctic de sol·licitud d'ocupació: la efectivitat de la sol·licitud per escrit, així com del sol·licitant durant l'entrevista de treball, es determinant per la obtenció del lloc de feina. En aquest sentit s'ha de tenir en compte una sèrie de normes i regles que es poden aprendre i practicar.
- Reforç del "jo": l'objectiu del reforç del jo es fomentar les competències personals i socials dels alumnes. Aquestes suposen requisits per l'èxit tant professional com personal,
- Jocs de simulació: son jocs que permeten reproduir la realitat de manera simplificada, però a la vegada lo més realista possible. Expliciten sistemes i circumstancies i s'utilitzen com objectius didàctics.
- Jornades de projectes: Aquest s'organitzen en el centre projectes didàctics sobre un tema concret, normalment durant varis dies.
- L'empresa de alumnes: els alumnes funden la seva pròpia empresa dins el centre. Dirigeixen i organitzen la empres i duen a terme per si mateixes els servicis o la producció amb assistència del professorat.
- Transmissió de responsabilitats: l'acceptació de responsabilitats no es només un requisit important a l'èxit laboral sinó a la vida privada també. La capacitat de assumir responsabilitats no es innata sinó que s'ha d'aprendre i desenvolupar-se.

**Dimensió de  
calidad 3:  
cooperació  
centro  
educativa –  
mundo laboral  
o productiva**

Quan més relacionat estigui el centre amb col·laboradors externs millor serà en la major part dels casos, la orientació professional de l'alumne. La col·laboració amb empreses permet als alumnes obtenir de primera mà coneixements pràctics sobre professions, funcions laborals... Podem parlar també de la formació professional dual, on les empreses poden conèixer als futurs alumnes i veure el que s'adapta a ells.

- Visita a empreses: tant la visita a empresa com la exploració son sortides del centre amb tot el grup per conèixer una empresa. Durant aquesta visita a empresa les coneixen des d'un foma superficial i sense participació, mentre que a l'exploració de empreses els alumnes assumeixen un paper més actiu.
- Exploració de empreses
- Pràctiques a empreses: els alumnes treballen un període limitat a un context laboral, d'aquesta forma coneixen l'entorn laboral de forma directe.
- Fires o sales d'ocupació: ofereixen una visió general amplia sobre la oferta de formació de les empreses de la zona. Els alumnes obtenen la possibilitat d'establir contactes previs amb les empreses i obtenir de primera mà diverses professions.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dia de chicas: les nines solen limitar molt el seu espectre de elecció en consideració a les professions tècniques i científiques. Es important qüestionar els estereotips de rols i neutralitzar-los.</li> <li>• Pràctiques a empreses per professors: Per la orientació professional es convenient que els professors es familiaritzessin amb el treball diari mitjançant la participació a unes practiques. Les experiències pròpies ajuden a preparar de manera més precís als alumnes per el seu futur laboral.</li> <li>• Programes de cooperació educativa: els programes de cooperació o col·laboració entre empreses i escoles permeten nombrosos tipus de col·laboració que poden beneficiar tant al centre i els seus alumnes com a empresa.</li> <li>• Nous camis per nins: Els nins solen triar la seva professió dins d'un estret vessant de professions típiques del seu sexe, per professions científiques o tradicionalment ocupes per el gènere masculí, es important qüestionar els rols i neutralitzar-los</li> </ul>
<p><b>Dimensió de qualitat 4: cooperació centre educatiu – altres col·laboradors</b></p>	<p>Apart de les empreses, es important mencionar als pares, mares i titular dels alumnes. Els pares i mares donen suport a l'àmbit de la selecció vocacional i orientació cap objectius. Per tant les associacions de pares i mares son importants per les accions d'orientació professional.</p> <p>A continuació, es presenten possibles activitats concretes per la col·laboració centres educatius i col·laboradors</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina d'ocupació: ofereix moltes activitats per fomentar l'orientació professional. La seva oferta inclou assessorament, formació i seguiment.</li> <li>• Padrins d'elecció vocacional: es una mentoria. Son alumnes majors amb ja experiència dins el centre que intenten que els nouvinguts es sentin lo més acomodats possible.</li> <li>• Horabaixes de famílies i alumnes: Aquests horabaixes ajuden a reforçar interès i la disposició dels pares a ajudar al fill a elegir la seva pròpia professió.</li> <li>• Exploració de posades de treball de familiars: Els alumnes obtenen informació detallada i autentica sobre les avantatges i inconvenients de determinades àrees professionals i obtenen una visió general sobre com integrar la vida laboral i personal.</li> <li>• <b>Suport als alumnes amb altes capacitats:</b> mentre que els padrins de elecció vocacional se utilitzen per donar suport als alumnes amb menors rendiments, existeixen opcions per fomentar a alumnes especialment avantatjats. En el camp de l'orientació professional, la educació superior constitueix un important aliat dels centres educatius. En funció de l'expedient acadèmic i les notes de tall pot ser interessant que els alumnes continuen la seva formació en la educació superior. Per poder orientar-se a la seva àrea, els alumnes requereixen números informació sobre centres, carreres, condicions d'accés...</li> <li>• Educació superior: La educació superior es un important aliat als centre educatius. En funció de les notes acadèmiques pot ser interessant que els alumnes continuïn la seva formació.</li> </ul>

- Altres col·laboradors per la orientació de joves en situació de vulnerabilitat: La atenció a joves en situació vulnerable ha de ser també una prioritat per els responsables de l'equip d'orientació. Actuacions: donar suport a l'estudi i desenvolupament acadèmic, transició cap a altres recsos educatius de segona oportunitat (pcpi), transició cap altres recsos per cursar altres itineraris, acompanyament a altres recursos de suport com els serveis locals d'ocupació.

Como orientar profesionalment a tu hijo, para altas capacidades

### **La orientació professional de los hijos con altas capacidades**

Com a pares, fins i tot com a professionals de l'orientació, es pot caure en l'error de pensar que les persones superdotades, d'Altes Capacitats, o aquelles que tenen clarament desenvolupat un talent, no necessiten orientació. Però no és així.

5 claus per a l'acció:

1. Ser facilitadors d'experiències. En algun punt del seu multipotencialidad i talent es descobrirà a si mateix.
2. Serà precoç tant per a sentir la frustració com per a madurar. Facilita-li la seva autonomia investigant.
3. Converteix-te en observador objectiu del teu fill. El dia a dia és el millor instrument d'avaluació de la identitat vocacional.
4. Tots necessitem l'afecte dels nostres pares per a sentir-nos segurs quan hem de prendre decisions importants.
5. Sentir-se insegur és una cosa connatural als moments d'elecció, però intentar tenir en compte els elements fonamentals per a aquesta decisió aporta maduresa a les nostres eleccions.

Un adolescent d'Altes Capacitats no es debat entre triar «lletres o ciències», sinó que es pregunta «el que sóc i el que puc arribar a ser» o «el que faig i el que puc arribar a fer». De manera que només cal ajudar-lo a canalitzar els seus interessos, perquè aquí resideixen moltes claus quan es busca el sentit de la vida.

En la pràctica educativa, i per al tema que ens ocupa, també resulta important conèixer el model de Garner sobre les Intel·ligències Múltiples (lingüística, logicomatemàtica, musical, espacial, corporal-cinestèsica, interpersonal, intrapersonal, naturalista i comença a parlar-se de l'espiritual). En concret, el nom d'Altes Capacitats ens permet denominar de forma àmplia a tot el col·lectiu (per exemple, superdotats, precoços, talentosos i creatius) susceptible d'experimentar i mostrar Altes Capacitats des de diferents enfocaments, tant a nivell intel·lectual, aptitudinal, respecte a la seva creativitat, sensibilitat social i personal. Són persones excel·lents, com alguns autors denominen, joves amb capacitats excepcionalment superiors.

Les mesures que des dels col·legis es poden articular per als alumnes d'Altes Capacitats estan relacionades amb les ampliacions o l'enriquiment curricular, la flexibilització d'etapes (poder incorporar-se a un curs superior) i la participació en programes d'enriquiment intel·lectual.

Sembla que entre els 11 i 14 anys, els AA.CC. es comencen a plantejar qüestions fonamentals sobre els factors que poden influir en les seves decisions, de tipus moral, social i econòmic. Per tot això, hem d'entendre que aquesta precocitat pot comportar frustració i impotència en alguns moments (sentiment d'incomprensió davant els iguals); així com barreres primerenques a l'exploració d'alternatives. D'altra banda, també sabem que la seva maduresa vocacional és més precoç, i amb això augmenten les possibilitats de gaudir desenvolupant el seu talent i idees en projectes que l'ajudin a realitzar-se com a persona. Des d'aquest enfocament un va decidint la seva carrera a través de dos processos fonamentals (Figura següent), selecció i compromís. Que el teu fill les conegui i que tu també el sàpigues, pot ajudar-lo especialment.

D'altra banda, si centrem la nostra atenció en el que denominem «interessos professionals», sabem que en general són persones amb un doble perfil que pot evolucionar al llarg de l'adolescència: d'una banda, amb un ampli ventall de talents i interessos, o per un altre, amb una àrea d'interès molt restringit. Tot això suposa una forma diferent d'afrontar l'orientació, perquè implica una major necessitat per a ells d'aprendre a:

- Afrontar la indecisió i la inseguretat.
- Buscar informació i formació fiable.
- Reconèixer i seleccionar mètodes per a prendre decisions.

Com a pares podeu potenciar el seu autoconeixement i aquests talents. Tan sols heu de manejar amb prudència les vostres expectatives com a pares, a causa dels seus alts nivells d'autoexigència.

**De quina forma podries afavorir una ruta vocacional més interessant i profitosa?**

- Facilitant experiències d'aprenentatge (professions i formes de vida),
- Facilitant self-\*insight
- Creient nosaltres mateixos que explorar és positiu
- Creient nosaltres mateixos que explorar és positiu
- Facilitar oportunitats de trobada amb altres nois amb els quals es trobi bé