



Guia dels materials

MÓDUL 0

ÍNDEX

1. Introducció	3
2. Marc teòric	5
3. Presentació dels materials	15
3.1 Descripció dels materials	17
3.2 Objectius globals	19
4. Materials d'orientació	21
5. Materials de recerca de feina	23
6. Annexos	25
7. Bibliografia i webgrafia	28



1. INTRODUCCIÓ

Aquests materials han estat creats amb la finalitat d'apropar els professionals encarregats de l'educació dels joves que han comés algun il·licit penal i altres agents de joventut als i les joves que estan sotmesos a alguna mesura d'execució penal en l'àmbit europeu, per tal que puguin dotar d'eines personals que poden actuar com a suport en els moments de presa de decisions tant de continuïtat formativa com d'iniciació en la vida laboral activa.

La finalitat principal d'aquests materials està en línia amb els objectius dels equips docents dels centres i dels/de les professionals que treballen amb joventut: MOTIVAR els i les joves en l'obtenció del Graduat en ESO (o equivalent en l'àmbit europeu). Aquest punt s'aborda des de l'experiència que tenen els professionals dels Centres encarregats de la inserció laboral dels joves, sobre la importància que es dona al mercat laboral als aprenentatges escolars (coneixements, hàbits i actituds) que s'acrediten mitjançant aquesta titulació.

És una eina que vol promoure la transversalitat, entesa com un abordatge multidisciplinari i coordinat dels agents del territori que treballen amb joventut (educació, ocupació i informació) i, també, com una connexió entre l'àrea acadèmica i les realitats i necessitats socials. La transversalitat pot generar una sinergia

amb un efecte multiplicador sobre el jovent objecte d'aquesta intervenció.

Els i les professionals dels sistemes d'execució penal, en la seva tasca de promotors de l'ocupació, recullen dades del mercat laboral que traslladen als i les joves amb l'ànim d'estimular-los per a continuar la seva formació (reglada o no), amb la finalitat de potenciar el seu accés futur a un lloc de treball o bé el manteniment del mateix i/o la seva promoció.

Disposar de persones formades que puguin accedir a una ocupació i mantenir-la facilita el desenvolupament econòmic d'un territori i, a l'hora afavoreix la millora social de les persones tant en l'àmbit de l'educació com el de l'ocupació.

Us volem animar per a treballar plegats/des per aquest objectiu comú.

2. MARC TEÒRIC

El punt de partida per a la realització dels materials ha estat entendre l'adolescència com un procés i, la presa de decisions com una part d'aquest procés. La intervenció dels professionals d'Execució Penal i dels centres educatius es considera un acompanyament en determinats moments d'aquest procés:

- o Orientació acadèmica
- o Iniciació a la vida laboral activa

S'atribueixen diferents fonts etimològiques a la paraula adolescència. Una afirma que prové del verb castellà "adolecer" que significa mancar. Existeix però en llatí la paraula "adolescencia", el verb de la qual significa "el crepitjar dels focs sagrats; els que porten i transmeten el foc (la vida); el créixer, desenvolupar-se la raó.

No és casual que s'hagi derivat cap la primera accepció de la paraula ja que socialment, sovint, es tendeix a destacar les mancances dels grups i no les seves virtuts o valors afegits.

Pedagògicament parlant hi ha dues tendències de l'educació: una destinada a suplir les mancances i l'altra ajudar a créixer i a desenvolupar-se. Si les referim a l'adolescència, ambdues es justifiquen per la visió que es pugui tenir d'aquesta: si es

compara a l'adolescent amb la persona adulta, apareixen en el primer llacunes i incapacitats que el limiten i dificulten per a respondre a les exigències del món d'adults en el qual viu; però si es compara a l'adolescent amb el nen o la nena de la que procedeix, la visió canvia, convertint-se en una altra més positiva. És aquesta visió la que permet a la persona adulta, fent ús de l'empatia i del coneixement dels processos maduratus¹, facilitar a la persona adolescent el pas d'una etapa a l'altra, obtenint una identitat pròpia, que és l'objectiu en el qual culmina aquest procés.

La percepció de l'adolescència com una recerca de la pròpia identitat, pot ser de gran ajuda per comprendre i "tolerar" millor la interacció amb les persones adolescents.

J. Marcia (citada per García Madruga i Pardo de León) va descriure un grup d'estatus d'identitat que es poden donar durant l'adolescència:

- 1- Difusió de la identitat. Encara no hi ha hagut crisi d'identitat. No s'ha escollit vocació i creences.
- 2- Identitat establerta prematurament. Encara no hi ha hagut crisi d'identitat, però la persona adolescent a assumit creences i valors d'altres persones.

3- Moratòria. La crisi d'identitat s'ha produït i està sense resoldre. Hi ha una recerca activa per definir la pròpia identitat.

4- Assoliment de la identitat. Hi ha hagut una crisi d'identitat que l'adolescent ha resolt per si mateix/a, comproment-se amb una vocació i una forma de pensar.

Aquests estatus no són ni permanents ni excloents, sinó que una persona adolescent pot passar dels uns als altres en la recerca de la pròpia identitat.

1 Veure annex



UNA VISIÓ ECOLOÒGICA DE L'ADOLESCÈNCIA.

L'adolescència és una etapa de transició profundament marcada per condicions històriques, socials i culturals en les quals aquesta es desenvolupa. Si bé és cert que existeixen canvis objectivament observables que sempre hi són presents, els físics i els de posicionament social, hem de tenir present la importància del context que condiciona enormement el procés.

Aquesta visió, ens permet observar a l'adolescent com un sistema ubicat dins d'altres més grans, els quals hi influeixen, i dels quals es nodreix. D'aquesta manera, resulta fàcil veure que el desenvolupament de la persona adolescent està enormement condicionat per l'entorn que l'envolta, ja que aquest limita les creences, valors i oportunitats que tindrà i pot interioritzar com a propis.

Seguint a Bronfenbrenner (citada per Aguado), tota persona es troba inserida en diversos contextos que la influeixen i en els quals desenvolupa la seva activitat. La relació que es dona entre ambdós és de tipus sistèmic:

- Microcontext: és el que anomenem família. Defineix l'herència genètica i biològica, així com costums i maneres d'actuar, més o menys sanes que condicionen molt profundament al/a la jove.

- Mesocontext: el barri, el poble, l'escola i l'entorn que envolta a la família. En aquest context es reben altres valors. L'adolescent hi estableix potents vincles per al seu desenvolupament, tant positius com negatius.
- Macrocontext: la cultura, la religió, el país. En aquest context s'inclourien els ídols que segueixen els/les joves, també els costums de l'època i altres esdeveniments que escapen al control de les persones individuals.

Establerta l'existència d'aquests contextos i la naturalesa sistèmica de la relació que el/la jove hi estableix, podem, respecte al tema que ens ocupa, l'Orientació Vocacional i Laboral, fer les següents afirmacions, que han guiat l'elaboració d'aquests materials i que haurien de tenir-se en compte durant la seva aplicació:

El/la jove és un ésser humà en procés de formació.

Aquesta primera afirmació pot semblar d'una evidència aclaparadora, i qualsevol professional que desenvolupa la seva tasca amb aquest col·lectiu admetrà sense cap reserva que això és així; tanmateix, resulta fonamental de cara a obtenir una visió "lluminosa" dels/de les joves. Aquesta ens pot ajudar a veure'ls tal com són, amb tranquil·litat, adonant-nos que les seves mancances formen part d'un procés. Són éssers que, amb els seus errors de conductes prèvies, evolucionen cap a una forma de comprendre i viure la vida adulta i que posseeixen el potencial per existir com a éssers adults feliços i amb èxit. En aquest punt, el nostre paper com a referents és molt important.

Maduració: idiosincràsia davant classificacions generals.

Existeixen teories ben fonamentades que descriuen els processos de maduració dels éssers humans en diferents aspectes. La majoria d'aquestes teories, tanmateix, admeten que, al costat del caràcter general dels principis que enuncien, és important considerar l'element idiosincràtic que aporta cada persona.

L'assimilació de coneixements i l'experiència és un procés. L'adolescència com a procés, té els seus estadis i els seus temps. En la majoria de les ocasions, precipitar els processos no serveix per accelerar-los, sinó per frustrar-los. És cert que pot ser útil intentar diferents maneres d'ajudar els/les joves a entendre la importància del que se'ls vol transmetre, però sempre tenint en compte que la consciència real d'això arribarà en el seu moment.

El que motiva és diferent en la persona adulta i la jove.

Abraham Maslow va descriure una jerarquia de motivacions. Sigui com sigui que es pensi, que la persona adolescent pot arribar al nivell més alt d'aquesta o no, la piràmide sempre contindrà aspectes diferencials en cada un dels conceptes que la integren, si es compara a la persona adulta amb la jove: no és el mateix per a cadascuna d'elles l'autorealització, igual com no té el mateix pes l'aprovació i acceptació per part del grup en l'adult que en el/la jove. Una cop s'és conscient d'això, és molt

més fàcil entendre com i perquè els/les adolescents actuen com ho fan.

És molt important fer ús d'un llenguatge adaptat al món significatiu del/de la interlocutora jove.

Sense caure en el "col·leguisme", és important que el missatge que s'intenta comunicar s'adapti al codi de la persona interlocutora, introduint, a poc a poc, paraules més tècniques i adultes. Aquest punt va més enllà del mer codi lingüístic: resulta molt important que es tinguin en compte les diferències d'interessos i de motivacions entre joves i adults, ja que els exemples i incentius que serien efectius per als uns/es no aconseguiran mobilitzar als/les altres.

L'existència i la influència d'orientadors/es naturals.

Un orientador/a natural és qualsevol persona o ser, real o imaginari, accessible o no, que es converteix en un referent per al/la jove, influint en la seva percepció de la realitat i, per tant en els processos de presa de decisions.

Aquests orientadors/es són elements a tenir en compte i poden ser molt importants a l'hora de detectar quins són els valors que mouen el/la jove a actuar. També ho són perquè algunes vegades, en el cas dels més propers/es, poden boicotejar qualsevol treball que s'intenti dur a terme.

Els formadors/es així com els educadors/es i les tècnics/ques d'ocupació poden convertir-se en orientadors naturals.

El/la jove no pot, ni ha de ser un referent per a si mateix/a. Les persones desitgen allò que coneixen i els/les joves no són l'excepció. Els/les joves assumeixen els valors que el seu microcontext els proporciona. Rarament un/a jove és capaç per si sol/a d'accedir a formes alternatives de realitat. Alguns/es joves són capaces de créixer de forma sana en entorns desestructurats, cada cop més freqüents, però això no és la norma si no l'excepció. Depèn d'una característica que es dona en major o menor mesura en cada persona: la resiliència. Aquesta capacitat sembla estar molt relacionada amb l'existència, d'almenys, una persona significativa que hagi estat capaç de veure el potencial del/la jove i de fer-li saber. Seguint a Roberto Aguado: "ningú no pot fer el que la seva figura de referència bàsica no va imaginar que pogués fer; ningú no pot admirar-se a si mateix/a si un altre no ho ha fet abans".

És important proveir realitats alternatives.

Tota creença o referent que desapareix de la ment del/de la jove ha de ser substituïda per una altra que ocupi el seu lloc. No podem privar-los de les seves coses significatives i deixar-los sense res.



No tots els i les joves reben estimulació intel·lectual en el seu entorn.

En general la nostra societat valora la formació com a una cosa molt positiva i el sistema educatiu europeu estableix l'escolarització de qualsevol ciutadà i ciutadana fins als 16 anys. Per a moltes famílies que el/la jove s'insereixi en un entorn educatiu forma part d'un procés i gairebé totes elles afirmarien que desitgen que els seus fills/es assoleixin el major nivell d'estudis possible. Però això no significa que totes les famílies sàpiguen, puguin o vulguin estimular intel·lectualment als seus fills/es, ni que no hi hagi en el microcontext una aspiració a una cosa millor que el/la jove pugui percebre de forma real, per la qual cosa, és probable que molts d'aquests/es joves no valorin la importància d'una formació.

L'emoció decideix; la raó justifica.

Els estudis han demostrat que, en moltes ocasions, les persones senten emocions, l'origen de les quals estableixen més tard, mitjançant un exercici cognitiu d'atribució. En el cas de les persones adolescents, és molt important que les persones adultes que actuen com a referents siguin capaces de detectar les emocions que hi ha darrere de certes actituds i comportaments, contenint-les i apaivagant-les, d'aquesta manera, serà més fàcil aconseguir els canvis actitudinals buscats.



Els contextos laborals poden ser correctors.

Molts/es joves estan habituats al fracàs en el mesocontexte educatiu. Alguns d'ells/es tenen historials tan llargs i consistents de no superació de l'estàndard que el "fer-ho malament" deixa de produir un sentiment d'inquietud: coneixen l'entorn, coneixen els seus interlocutors/es i han assumit un rol determinat, tant a l'escola com a casa, del que difícilment sortiran, llevat que se'ls exposi a una experiència nova. El món laboral i d'aprenentatge prelaboral, pot despertar sentiments, pors i expectatives que són latents, mobilitzar-los d'una manera difícilment assequible en altres contextos. Si se sap dirigir bé, una experiència laboral o prelaboral, suposa una gran oportunitat per tal que la persona jove recuperi la dignitat i elabori un concepte nou i més lluminós de si mateix/a.

El context laboral pot ser útil per tal de posicionar al/la jove en la realitat.

La inserció en un entorn laboral permet situar al/a la jove en un context adult. Això pot resultar molt útil per dues raons:

- accedir a una feina, sembla ser una demanda freqüent dels/les joves que rebutgen els enquadraments educatius formals.
- permet que el/la jove confronti les seves expectatives amb la realitat, proporcionant-li una base més real per a la presa de decisions en el futur.

Són moltes les persones joves que decideixen entrar al món laboral com a mitjà de fugida del context educatiu. Després d'això, alguns/es tornen al món de la formació:

- bé perquè la seva inserció ha estat positiva i perceben la necessitat de continuar formant-se si volen millorar la seva posició en el treball.
- bé perquè han vist la realitat adulta i han sentit que no estan preparats per exposar-se als rigors i exigències del món laboral.

Els contextos laborals són altament motivadors per a alguns/es joves. Molts/es joves no són capaços de preveure i treballar de cara a la consecució d'objectius a curt i mitjà termini. Els entorns laborals, amb la seguretat d'obtenir una compensació tangible i a curt termini en forma de diners, poden resultar molt atractius.

El context laboral pot ser molt útil per aprendre a establir relacions causa-efecte.

En alguns casos els enquadraments formatius de transició al món laboral, poden proveir d'un entorn on el/la jove aprengui el significat i valor de la norma i el límit. Això és així, perquè en aquestes modalitats de formació, es permet l'ús de normes disciplinàries comunes al món adult, per exemple:

Una execució deficient del treball, la no observació reiterada d'horaris, les actituds de desídia i les faltes de respecte a superiors són castigades amb rigor al món laboral. Un "em sap greu" o "un no tornarà a passar" dit per primera o enèsima vegada no deslliurarà d'una possible conseqüència: l'acomiadament.

El mercat laboral no és inclusiu sinó exclouent.

Encara que les administracions públiques s'esforcen per a que l'accés a les oportunitats laborals sigui igual per a tota la ciutadania, el cert és que el mercat laboral, fent honor al seu nom, es regeix per la llei de l'oferta i la demanda. Aquesta és una gran diferència respecte al sistema educatiu, que, tal com s'ha definit, és universal i inclusiu. Aquest aspecte ha de recalcar-se contínuament en la formació dels/les joves, ja que és un punt crucial a l'hora de prendre decisions fonamentades.

Les exigències del mercat laboral respecte als/les joves són, a vegades, poc realistes.

En aquests casos és important explicar-li al/a la jove, per evitar sentiments d'ineptitud que no condueixen a res positiu. Però s'ha de fer cenyint-se a casos concrets; d'altra manera es podria fomentar un biaix atribucional de tipus extern, en el qual el context és responsable de tot el que passa, habitualment de tot allò negatiu.



L'adaptació al mercat laboral és progressiva.

L'ingrés dels/les joves al mercat laboral no els/les fa canviar de forma automàtica. Per això és molt important que la persona jove tingui un interlocutor/a que actuï com tutor/a durant el procés i que li proporcionés protocols d'actuació².

2 Veure annex



Formació i orientació al llarg del recorregut vital.

És important que els i les professionals de l'Execució Penal, l'educació i orientació, en la mesura del possible, treballin tenint present la idea que la formació, l'orientació i el canvi són possibles al llarg de tot el procés vital de les persones. Seria interessant fer conscients als/les joves d'això, no a fi de donar-los una excusa per penjar els llibres, sinó per deixar oberta de forma permanent la porta de la formació reglada.



3. PRESENTACIÓ DELS MATERIALS

Aquesta és una guia d'orientació que s'ocupa dels àmbits acadèmic i laboral, per considerar ambdós part d'un continu. Es parteix de la idea que la formació i l'orientació no són patrimoni d'una etapa determinada del cicle vital, sinó que l'inclouen en el seu conjunt. En qualsevol moment de la seva vida una persona pot necessitar orientació laboral o professional, depenent de l'aspecte en el qual trobi que no és capaç de prendre una decisió fonamentada.

És important ressaltar que, en gran part aquests materials van sorgir mitjançant un procés de gestió de coneixement. En aquest cas es tracta de l'adaptació dels recursos que utilitzaven en els seus respectius països, els i les tècniques d'ocupació i els/les educadors/es dels socis implicats en aquest Projecte per al treball amb persones adultes, a un públic nou: les persones menors de 16 anys.

El stage realitzat a Fife Council (Regne Unit) y que va permetre a 24 operadors dels sistemes d'Execució Penal en entorns d'infractors joves, va servir per a donar les pautes que van guiar l'elaboració d'aquests materials van ser les següents:

- Adaptar el missatge al codi del grup receptor. Seguint aquesta finalitat els materials són molt visuals, i s'ha procurat evitar la saturació de continguts.



- Evitar el llenguatge esbiaixat usat per les persones que treballen al món de l'orientació laboral i professional.
- Evitar el llenguatge sexista, i l'ús d'imatges que puguin recolzar-lo o causar el mateix efecte que aquest quan se suprimeix.
- Il·lustrar els conceptes mitjançant exemples clars i comentar certes situacions com a problemàtiques, quan són considerades així en un context determinat.
- Possibilitar l'aprenentatge significatiu mitjançant plantejament d'activitats que suposen la gestió del coneixement que l'alumnat ja té sobre els temes tractats. Això es fa molt evident en les tasques, en les quals, on no arriba l'alumnat, arribarà el tutor/a.
- Possibilitar una interacció sempre positiva tutor/a-alumnat i entre ells mateixos i mateixes.
- Dotar d'una certa autonomia els nois i noies, de cara a poder sondejar recursos per si mateixos/es, però sempre deixant-se guiar per les seves famílies, de les quals depenen legalment, i pels professionals qualificats com són els i les educadores i insertors laborals, dels Serveis d'Execució Penal.

3.1. DESCRIPCIÓ DELS MATERIALS.

Presentacions en power point. Són el cos principal de la guia. Es tracta de cinc presentacions. En cada una es toca un tema diferent dins de l'àmbit de l'orientació ja sigui professional o laboral.

Com es podrà comprovar, cada una d'aquestes presentacions és un arxiu que admet canvis, de tal manera que es poden afegir logotips i text, la qual cosa permet cenyir-lo a un àmbit geogràfic determinat. Es recomana molt especialment que abans d'utilitzar els materials s'inclogui la informació dels serveis d'ocupació o d'informació juvenil del país o municipi.

Al final de cada joc de diapositives n'hi ha una amb característiques similars a aquestes:

I recordeu que.....

Sempre que vulgueu prendre una decisió sobre el vostre futur:

Què estudiar...

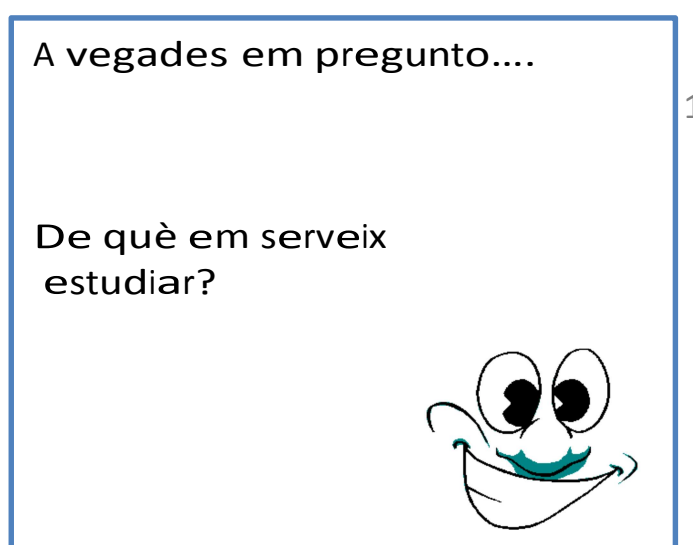
De què treballar....

Podeu comptar amb nosaltres

Professionals d'Inserció Laboral

Cal posar en aquest espai les dades dels Serveis Locals d'Ocupació. També s'hi pot afegir el logotip si en té.

També es pot personalitzar posant el logotip del Centre d'Internament o l'ajuntament de la localitat on s'imparteix la sessió, a la primera de les diapositives de cada mòdul amb una senzilla operació de copiar i enganxar.



Igualment dóna l'oportunitat a la persona que imparteix la sessió de modificar la presentació al seu gust, ja que permet cenyir la presentació a unes activitats determinades, o mostrar o no unes diapositives o altres.

Per exemple, en la primera presentació i en la de l'entrevista, s'ha considerat pertinent que un determinat nombre de diapositives romangui ocult, perquè en realitat són indicacions per al tutor/a, però això pot variar-se a gust de qui faci l'activitat, fent-les visibles o no amb l'opció "Amagar diapositiva".

Guia per als i les professionals. Conté una sèrie d'apartats que permeten comprendre la concepció teòrica de la qual parteix aquesta guia. A més d'això conté una proposta concreta, pas per pas, de com desenvolupar cada una de les unitats d'orientació, amb les seves activitats i fitxes per al tutora/a. S'inclouen propostes de resultat amb dades addicionals que faciliten tasca docent de qui imparteix.

Guia de l'alumnat. Conté fitxes per a totes aquelles activitats en les quals els/les alumnes hagin d'escriure les idees que generin. Cada apartat té una introducció, i cada fitxa uns antecedents i una explicació de la tasca a realitzar.

3. 2. OBJECTIUS GLOBALS.

Els objectius globals dels materials amb els que treballem a **ILA Project** són dotar els/les joves que es troben immersos en un Centre d'Internament d'arreu d'Europa, de tots els coneixements i eines necessaris a l'hora de fer una tria tant acadèmica com laboral. En la mesura del possible i tenint en compte que el que es descobreix i s'aprèn per si mateix/a resulta molt més significatiu que allò que expliquen altres, s'ha procurat que sigui cada alumne/a amb el seu grup qui generi aquest coneixement.

Entra dins dels objectius d'aquesta guia, el que les eleccions que es facin, es duguin a terme amb el menor nombre possible de traves. En aquest punt, convé assenyalar que un dels seus objectius fonamental és permetre que les eleccions

professionals i laborals es deslliguin el màxim possible dels biaixos sexistes que han pesat sobre elles durant segles.

En la mateixa línia, es pretén dotar d'una certa autonomia als/les joves en l'àmbit professional i laboral. Potser, de moment, no facin ús del que han après, però sí que es procura transmetre, de forma clara i persistent, l'existència de serveis públics especialitzats als quals es pot acudir per tal de rebre assessorament i orientació laboral.

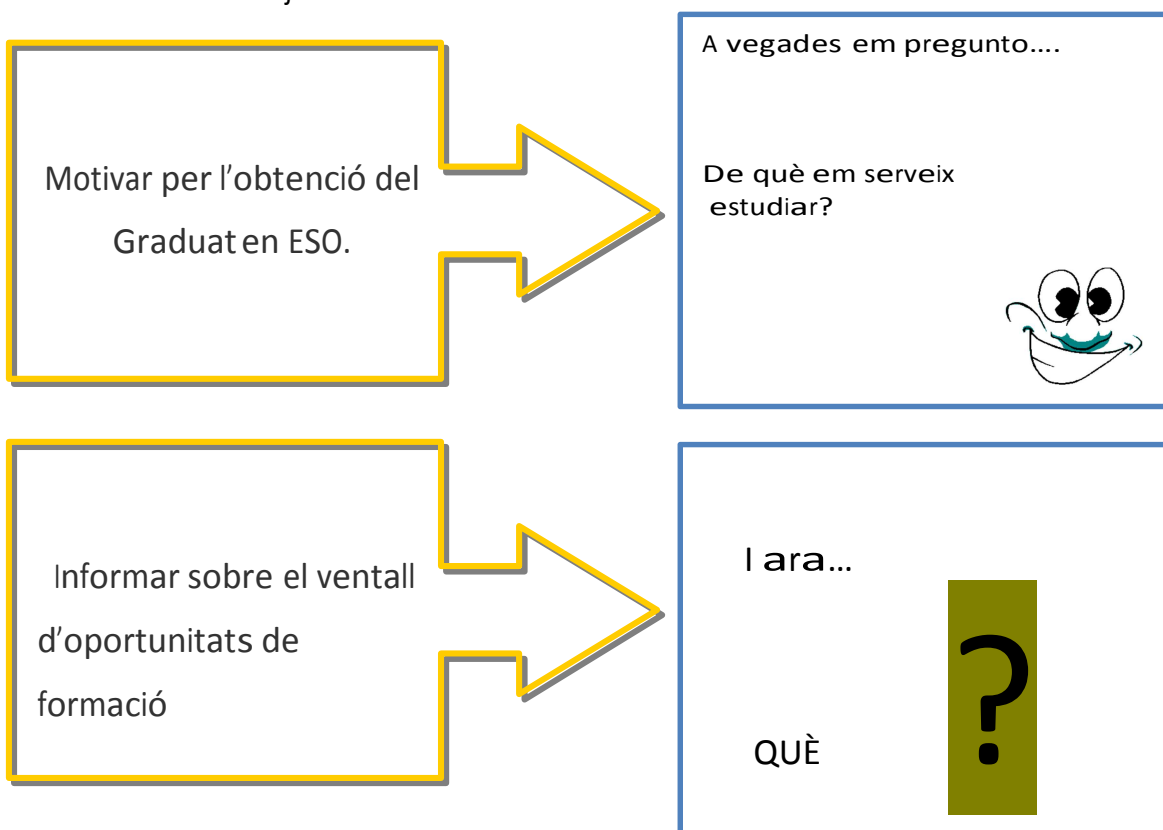
Un últim objectiu seria apropar a les persones joves el món laboral, dignificant-lo al mateix temps que s'intenta descriure'l en el seu grau real de dificultat i competitivitat, de tal manera que es converteixi en desitjable, però des de la consciència de la dificultat que comportaria una inserció en el mateix a una persona que no hagués acabat el nivell de formació bàsica que està establert a cada un dels països de la U.E.



4. MATERIALS D'ORIENTACIÓ

Els materials que apareixen en aquesta part de la guia són aquells lligats a les eleccions de tipus professional i vocacional que s'espera que faci tota persona als 16 anys.

Aquest bloc es troba dividit en dues unitats la finalitat de les quals és motivar als/les joves a continuar formant-se abans d'intentar ingressar al mercat laboral. L'ordenació d'ambdues segueix una seqüència lògica, guiada per la consecució d'objectius:





Un altre aspecte en el qual podria ser útil aquesta part de la guia, i servint de transició a la segona part, és per a fomentar l'autonomia dels/de les joves i dignificar el món del treball davant d'aquests/es, presentant-lo com un escenari en el qual poden desenvolupar activitats i aprenentatges que reforcen i serveixen per posar en pràctica tot el que adquireixen en els seus estudis.

Cada unitat ve acompanyada d'una guia que contempla la presentació en power point com a element vertebrador de la transmissió de conceptes i de les activitats dissenyades a tal efecte. Es recorda, tanmateix, que aquestes també poden realitzar-se de forma aïllada, de cara a la consecució dels objectius que el tutor/a marqui, basant-se en el coneixement de les necessitats del grup al qual tutoritza.

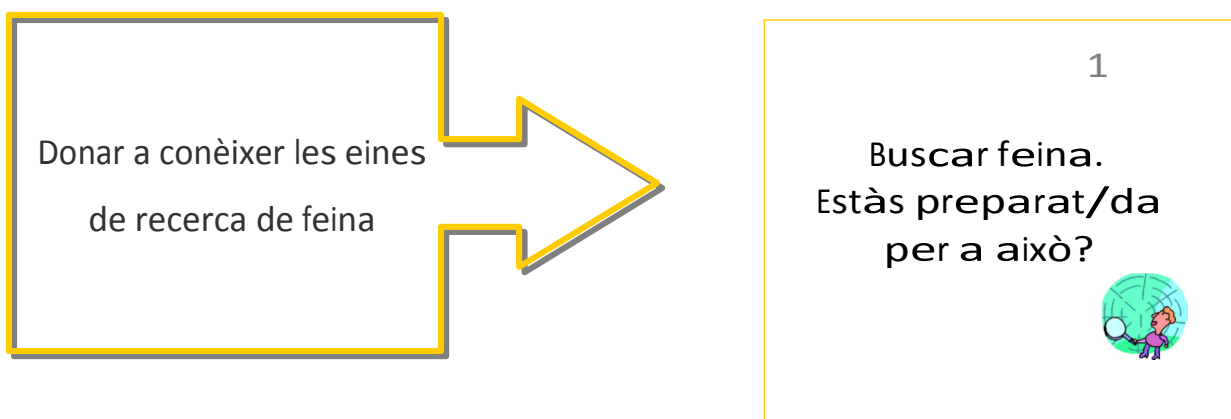


5. MATERIALS DE RECERCA DE FEINA

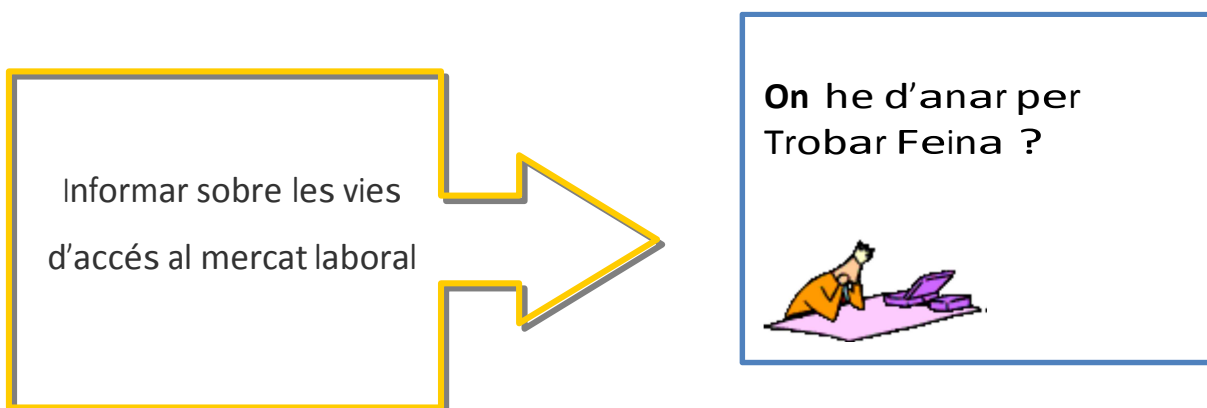
En aquesta segona part de la guia es poden trobar tots els materials pertinents a l'orientació laboral.

El propòsit d'aquesta part de la guia, una vegada exposats els materials que toquen l'àmbit de l'orientació vocacional, consisteix a preparar i informar als/les joves sobre què s'espera d'ells/elles al mercat laboral i treballar-ho de forma breu.

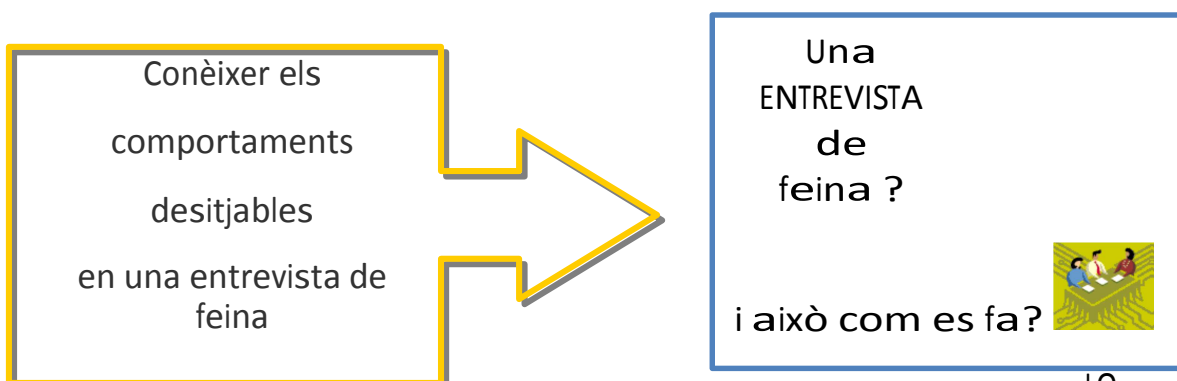
S'ha considerat important desenvolupar l'autoconeixement, que sàpiguen com són i què poden aportar com a treballadors/es i que a més a més siguin capaces d'explicar-ho i argumentar-ho davant d'una altra persona.



Igualment s'ha considerat important que sàpiguen on poden anar a buscar feina i qui pot donar-los-en. També en quins moments de l'any seria possible accedir a un determinat tipus de feina fer sense que això incidís en el seu rendiment acadèmic. Per això s'esmenten de forma explícita les feines estacionals de Nadal i estiu.



Finalment, mitjançant la unitat dedicada a l'entrevista s'ha pretès fer èmfasi en tot el relacionat amb la persuasió, el maneig de les impressions i la comunicació verbal i no verbal amb altres persones.



Tal com es comenta als materials d'orientació, s'ha establert un guió basat en la projecció íntegra de les presentacions de power point, però serà la persona que ensenya, amb el seu coneixement de les necessitats específiques del grup, la més indicada per determinar com desitja estructurar cada una de les sessions.

6. ANNEXOS

6.1. ANNEX I.

Breu resum de la Teoria de Piaget

Esquema: representa allò que pot repetir-se i generalitzar-se en una acció. Un esquema és una activitat operacional que es repeteix i que s'universalitza de tal manera s'activa davant d'uns estímuls previs.

Permet disposar de protocols d'actuació.

Assimilació: l'assimilació es refereix a la manera en què un organisme s'enfronta a un estímulo de l'entorn en termes d'organització actual. Consisteix a incorporar objectes dintre dels esquemes de comportament. Aquests objectes serien dades fruit de l'experiència de la persona.

Permet adquirir nova informació.

Acomodació: l'acomodació implica una modificació de l'organització actual en resposta a les demandes del medi. És el procés mitjançant el qual la persona s'ajusta a les condicions externes. L'acomodació no és només la necessitat de sotmetre's al medi sinó que és útil per poder coordinar els diversos esquemes d'assimilació.

Permet ajustar la nova informació en l'organització general.



Adaptació: l'adaptació està sempre present a través de dos elements bàsics: l'assimilació i l'acomodació. El procés d'adaptació busca en algun moment l'estabilitat i en altres el canvi.

L'adaptació permet un ajustament dinàmic amb el medi.

Organització: és un atribut que posseeix la intel·ligència, i que està formada per les etapes de coneixements que condueixen a conductes diferents en situacions específiques.

Permet conservar en sistemes coherents els fluxos d'interacció amb el medi.

L'adaptació i l'organització són funcions fonamentals que intervenen i són constants en el desenvolupament cognitiu de la persona.

6.2. ANNEX II.

Els criteris de maduresa

Quina és la transformació que esperem dels i de les joves amb els quals treballem?

Senzillament una evolució cap a la maduresa, i es diu que la maduresa és un comportament adequat a l'edat. També es diu que una persona madura és aquella que té una veritable acceptació de si mateixa i dels demés.

Revisem els criteris de maduresa i pensem que estem demanant als i les joves amb qui treballem.

1. Inhibició de l'expressió directa d'emocions negatives
2. Desenvolupament de les emocions positives
3. Capacitat de tolerància
4. Capacitat de fer una tria sense sentir nostàlgia per la resta de les opcions
5. Alliberament de les pors irracionals
6. Independència d'acció creixent
7. Desenvolupament de l'acció d'acord amb les limitacions conegudes
8. Reconeixement de la capacitat i de l'èxit per part d'altres
9. Capacitat d'equivocar-se sense sentiments de desgràcia
10. Capacitat per assumir amb elegància l'èxit i el prestigi
11. Capacitat de sortir-se'n de forma airosa de situacions de les experiències decepcionants
12. Capacitat de retardar la gratificació dels impulsos.

7. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

Aguado, R. (2002). Terapia de Interacción Recíproca. Madrid. Aguado, R. Editor.

Beltrán J. et al. (1990) Psicología de la educación. Eudema

Universidad. Corral, A., F. Gutiérrez y Herranz, M. P. (1997).

Psicología Evolutiva. Tomo I. Madrid. UNED.

García, J. A. y Pardo, P. (1997). Psicología Evolutiva. Tomo II.

Madrid. UNED. Juan-Espinosa, M., Roberto, B. y Quiroga, M. A.

(1996). La práctica de la Psicología Diferencial en Industria y

Organizaciones. Madrid. Pirámide.

Kotliarenco, M. A., Cáceres, I. y Fontecilla, M. (1997). Estado de Arte en Resiliencia. Organización Panamericana de la Salud.

<http://www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Resil6x9.pdf>

Peiró, J. M. i Prieto F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid. Síntesis Psicológica.

Piaget, J., Inhelder. B. (1982). Psicología del niño.

Ediciones Morata. Punset, E., De vuelta de Méjico, 2007.

<http://www.eduardpunset.es/blog/?p=88#more-88>

Valentini, R. Etimologías.

<http://psicologia-latina.com/>

Valentini, R. Reflexiones sobre el fenómeno de la apatía en ámbitos escolares.

http://www.psicologia-online.com/articulos/2007/apatia_escolar.shtml



Webs

Orientared. Web dedicat a la psicopedagogia i a l'orientació psicopedagògica amb recursos per a orientadors/es i tutors/es d'ESO.

<http://www.orientared.com/>

Guia d'ensenyaments postobligatoris del Vallès Oriental.

<http://www.vallesjove.cat/guia/>

Informació sobre les Escoles Taller i Cases d'Oficis

<http://www.gencat.net/treball/>

Informació sobre ensenyaments reglats, de règim especial i Programes de

Garantia Social

<http://www.gencat.net/educació/>

