



# Competències clau

Nom i Cognoms:

Curs:

Grup:



## 1. Presentació

---

Un dels objectius del sistema educatiu és augmentar l'alumnat amb qualificació professional. Atès que la motivació és un dels motors fonamentals de l'aprenentatge, una bona orientació tindrà efectes en la continuïtat de la formació al llarg de la vida.

El Consorci d'Educació de Barcelona juntament amb Barcelona Activa - Capital Humà i la Fundació BCN Formació Professional, assumeixen aquest repte i donen suport a la tasca d'orientació que realitza el professorat a través del Projecte de Vida Professional.

### Projecte de Vida Professional ProVP

---

#### > Què és el Projecte de Vida Professional?

És un temps i un espai que us donem per tal que aprengueu a prendre decisions en relació amb el vostre futur formatiu i professional.

#### > Per a què serveix?

Per desvetllar les teves motivacions professionals i competències i triar la formació postobligatòria més adequada.

#### > Com ho fareu?

Mitjançant aplicacions multimèdia interactives, impactants i dinàmiques, del web Barcelona Treball; us facilitem una recerca autònoma, acompanyada de l'equip de dinamitzadors/es, que us pot assessorar en tot moment, i del vostre tutor/a de grup.

➔ [www.edubcn.cat](http://www.edubcn.cat)

### Barcelona Activa Capital Humà

---

#### > Què és Porta22?

És el Centre per al desenvolupament professional de Barcelona Activa, que té com a objectiu oferir recursos i serveis per a l'orientació i la carrera professional.

#### > Per a què serveix?

Per a rebre suport, consell i recursos per a:

- L'orientació acadèmica i professional
- La reorientació de la carrera professional
- La recerca de feina
- La millora i el desenvolupament de competències clau
- El progrés professional

#### > On i quan ens podeu trobar?

Al carrer Llacuna, 162.  
Horari: de 9.00 a 20.00 h,  
de dilluns a divendres.

➔ [www.bcn.cat/treball](http://www.bcn.cat/treball)



## 2. Fitxa treball - Sessió bàsica

Saps quines són  
les competències  
clau més valorades  
en el mercat de  
treball?

### Què són les competències clau?

Les competències clau són aquell conjunt d'habilitats, actituds i valors que permeten una execució excel·lent de les tasques professionals, i que es veuen reflectits en determinats comportaments en el context laboral.

#### > Per què és important identificar les meves competències clau?

Conèixer les competències més valorades al mercat de treball i identificar el propi perfil competencial és fonamental per triar el futur professional, trobar la feina adequada i progressar professionalment. Cada ocupació requereix un perfil competencial determinat en funció de les seves tasques i funcions. Contrastar el propi perfil competencial amb les competències requerides per a l'ocupació permet traçar un pla de desenvolupament competencial que permeti apropar-se a aquest objectiu i progressar professionalment.



### B1. Conèixer a fons les competències clau

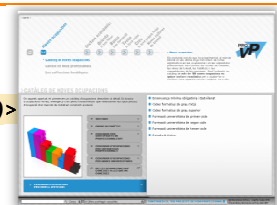
#### a) Descobriu les competències clau associades a una ocupació

Cerqueu una ocupació des del cercador per nivell d'estudis. Identifiqueu les competències clau que té associades i el nivell d'assoliment de cada una d'elles.

#### > Cercador per nivell d'estudis

##### ▶ RUTA:

*Mercat > Cercador d'ocupacions > Cercar per formació>  
> (trieu el nivell d'estudis que feu o el que creieu que arribareu a fer)> (trieu l'àmbit de coneixement o la família que més us agradi)>  
> (trieu l'ocupació que creieu que us interessa de la llista)*



Ocupació:

Descripció:

Competència:

Nivell:

Competència:

Nivell:

Competència:

Nivell:

Competència:

Nivell:

Competència:

Nivell:

Competència:

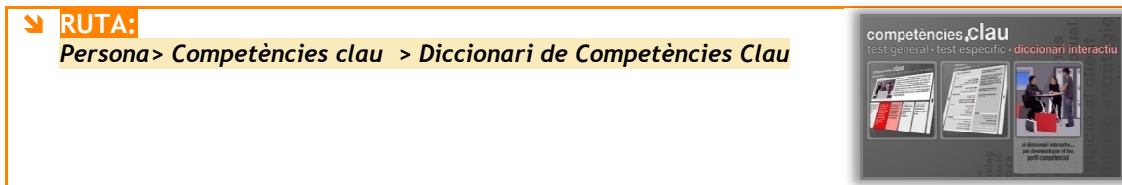
Nivell:



## b) Coneix les competències clau de l'ocupació que heu escollit

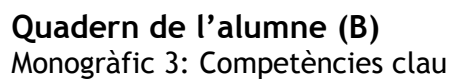
Fixeu-vos en les competències clau més valorades de l'ocupació que heu triat. Visualitzeu els vídeos del "Diccionari interactiu" i fixeu-vos en els comportaments que estan associats a cadascun dels seus nivells.

### > Diccionari interactiu de les competències clau



Anoteu en el següent quadre les competències que observeu, les seves definicions, i els comportaments que s'haurien de mostrar al nivell de competència requerit per a l'ocupació escollida:

Competència	Definició	Nivell	Comportaments
Competència 1			
Competència 2			
Competència 3			



### c) Reflexió

Per a acabar la sessió, trieu una de les competències de l'exercici anterior, anoteu els comportaments associats i penseu de quina manera podríeu millorar aquesta competència.

Competència	Comportaments associats	Què puc fer per a millorar?
-------------	-------------------------	-----------------------------

Un cop hagueu detectat els comportaments de les competències clau us serà més fàcil adoptar-los vosaltres mateixos.



### 3. Fitxa treball - Sessió d'aprofundiment

---

En la sessió anterior (B1), va identificar les competències més valorades pel mercat de treball i els seus diferents nivells d'assoliment.

Partint d'aquest aprenentatge, us proposem simular una situació laboral on, a través dels comportaments i actituds que desenvolupau, es posaran de relleu unes competències o altres, amb el seu corresponent nivell d'assoliment.



#### B2. Practiquem les competències clau

En aquesta activitat, mitjançant la simulació d'una situació laboral, posareu en pràctica les competències clau.

Trebal·leu en grup i prepareu la simulació que us proposarà el professor/a. Escolliu qui de vosaltres la representarà davant de tota la classe.

#### a) Prepareu la simulació treballant la competència que us indiqui el professor o professora.

Trobareu les definicions de competències al final del quadern de treball.

A continuació escriviu les pautes que us serviran per a realitzar la vostra simulació:

---

Situació laboral / context:

---

Competència:

---

Guió de la simulació:

---



## **b) Anàlisi de les simulacions**

Preneu nota de les observacions fetes durant la simulació dels vostres companys.

---



Simulació	Competència observada	En quins comportaments observem aquesta competència?
Simulació 1		
Simulació 2		
Simulació 3		
Simulació 4		
Simulació 5		
Simulació 6		

### c) Síntesi

Com a síntesi anoteu en el següent quadre com podríeu desenvolupar en el vostre dia a dia les competències més preuades al mercat laboral.

Competència	Activitats
(Ex: Planificació i Organització)	(Ex: Organitzar els correus electrònics en carpetes. Optimitzar la utilització de l'agenda)





## 4. Definicions de competències clau

---

### Iniciativa

Iniciativa es refereix a identificar un problema, obstacle o oportunitat i després, portar a terme accions per donar-los resposta. Per tant, la iniciativa és la predisposició a actuar de forma proactiva i no només limitar-se a pensar en allò que s'ha de fer en el present. El marc temporal d'aquesta escala va des de finalitzar projectes passats o actuals fins a la recerca de noves oportunitats

### Orientació a l'Assoliment

Orientació a l'assoliment és la preocupació per realitzar bé el treball o sobrepassar un estàndard. Els estàndards poden ser el propi rendiment en el passat (esforçar-se per superar-lo), una mesura objectiva (orientació a resultats), superar als altres (competitivitat), metes personals que un mateix s'ha marcat o coses que ningú ha realitzat abans (innovació).

### 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.

### Preocupació per l'Ordre i la Qualitat

Preocupació per l'Ordre i la Qualitat es reflecteix en la preocupació contínua per reduir la incertesa del medi que ens envolta. S'expressa en formes com el seguiment i la revisió del treball i la informació, i en la insistència en la claredat dels rols i funcions assignades

### Direcció de Persones

Direcció de persones implica la intenció de fer que altres persones actuïn segons els nostres dissenys utilitzant apropiadament i adequadament el poder personal o l'autoritat que el lloc ens confereix. Inclou el "dir als altres el que han de fer"

L'estil varia segons ho requereixin les circumstàncies o les persones, de ferm i directiu fins exigent o fins i tot amenaçador. El fet d'intentar raonar, persuadir o convèncer als altres, perquè facin alguna cosa és Impacte i Influència, no Direcció de Persones.

### Lideratge

Lideratge suposa la intenció d'assumir el rol de líder d'un grup o equip de treball. Implica el desig de guiar als altres. El lideratge acostuma a estar, però no sempre, associat a posicions que tenen una autoritat formal. "L'equip" ha de considerar-se en sentit ampli com qualsevol grup en què la persona assumeix el paper de líder. Ha de contrastar-se amb la competència "Treball en equip i cooperació"

### Treball en Equip i Cooperació

Treball en Equip i Cooperació implica la intenció de col·laboració i cooperació amb altres, formar part d'un grup, treballar junts, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament. Perquè aquesta competència sigui efectiva, la intenció ha de ser genuïna. Pot considerar-se sempre que l'ocupant del lloc sigui membre d'un grup que funcioni com un equip. "Equip", com en el cas de "Lideratge", es defineix de forma àmplia com un grup de persones que treballa en processos, tasques o objectius compartits



## **Autoconfiança**

Convenciment que un és capaç de 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, decisions i opinions.

## **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.

## **Compromís amb l'organització**

Capacitat i voluntat d'orientar els propis interessos i comportaments cap a les necessitats, prioritats i objectius de la companyia. Suposa actuar de forma que s'aconsegueixin els objectius de l'organització o se satisfacin les necessitats d'aquesta. Pot manifestar-se en posar la missió de l'empresa per davant de les preferències individuals.

## **Flexibilitat i gestió del canvi**

Habilitat d'adaptar-se i treballar eficaçment en situacions i amb persones diferents. Suposa entendre postures diferents, o bé canviar o acceptar sense problemes els canvis en la pròpia organització o en les responsabilitats del lloc

Gestió del canvi és l'habilitat d'alertar al grup de la necessitat de canvis específics en la manera de fer les coses

## **Comunicació**

Habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d'una manera clara i entenedora. Inclou des d'una transmissió d'informació fins a entrar en relació d'idees, d'interessos, etc. La comunicació pot ser oral i/o escrita i s'adreça a diferents públics.

## **Empatia**

Implica saber entendre les altres persones. És l'habilitat per a escoltar, entendre correctament els pensaments, sentiments o preocupacions dels altres encara que no s'expressin verbalment o s'expressin parcialment. Aquesta competència mesura la creixent complexitat i profunditat que suposa entendre les altres persones. Pot també incloure la sensibilitat intercultural.

## **Negociació**

Habilitat per a promoure el consens. És l'intent per fer coincidir criteris diferents, en una situació determinada, amb l'objectiu d'arribar al pacte i buscar el millor benefici.

## **Networking (xarxa de contactes)**

Capacitat per a d'establir contactes amb un ampli ventall de persones, que els permet ajudar-se mútuament, en situacions professionals i personals. Es tracta d'un procés amb doble direcció, en donar ajuda i atenció a la nostra xarxa de contactes facilitem que ells ens ajudin.

## **Orientació al client**

Desig d'ajudar o servir els clients, de satisfer les seves necessitats. Significa centrar-se en descobrir o satisfer les necessitats del client, sigui intern o extern. Entenen per client intern aquell que forma part de l'organització i client extern com l'usuari o consumidor final.



## **Aprentatge i utilització de coneixements**

Inquietud i curiositat constant per a aprendre o saber més. Preveu l'afany per posar en pràctica i ampliar els coneixements tècnics o professionals, així com de transferir aquells coneixements relacionats amb el treball. La persona continua desenvolupant-se i adquirint nous coneixements "mutu propi".

## **Creativitat**

Capacitat que permet identificar, plantejar i resoldre problemes de manera rellevant i divergent. És l'habilitat d'establir relacions de coneixements diferents, fer noves preguntes i donar respostes originals.

## **Orientació estratègica**

Habilitat de vincular visions a llarg termini i conceptes amplis al treball diari. En els nivells baixos inclou la simple comprensió d'estratègies. En els nivells més alts és un sofisticat coneixement de com l'entorn en el sentit més ampli influeix en les estratègies i com aquestes, a la vegada, determinen les diferents accions/escenaris.

## **Pensament analític**

Capacitat d'entendre una situació, desagregant-la en petites parts o identificant les seves implicacions pas a pas. Inclou organitzar les parts d'un problema o situació de forma sistemàtica, realitzar comparacions entre diferents elements o aspectes, i establir prioritats d'una forma racional. També inclou entendre les seqüències temporals i les relacions causa-efecte dels fets.

## **Pensament conceptual**

Habilitat per identificar en les situacions pautes o relacions que no són òbvies o identificar punts clau en situacions complexes. Inclou la utilització d'un raonament creatiu, inductiu o conceptual.



## 5. De quina manera es poden seguir treballant les competències clau?

---

### Exercici pràctic

**Objectiu:** Entrenar els comportaments associats a les competències clau requerides per la vostra ocupació de futur.

**Indicacions:** Penseu en la vostra ocupació de futur i quines competències clau necessitareu. A continuació busqueu accions del vostre dia a dia que us poden permetre posar en pràctica comportaments associats a aquella competència.

### “Gestió de les competències: com analitzar-les, com avaluar-les, com desenvolupar-les”

Levy-leboyer, Claude (2002). Gestión 2000, Barcelona

Al llarg del llibre l'autora ens mostra com es poden identificar i desenvolupar les competències personals. Alhora destaca el paper clau que juguen les competències personals en les estratègies empresarials.

### Activitats del programa per al desenvolupament professional

Consulteu les activitats que s'ofereixen a Porta22 relacionades amb les competències i el seu desenvolupament.

➔ [www.bcn.cat/treball](http://www.bcn.cat/treball)



## Crèdits

---

### Edició i producció:

Ajuntament de Barcelona. Barcelona Activa - Capital humà.

Consorti d'Educació de Barcelona. Àrea d'Innovació i Suport Educatiu.  
Programa de Suport a l'Orientació Acadèmica i Professional.

Fundació BCN Formació Professional.

### Elaboració:

Equips del Consorci d'Educació de Barcelona i Barcelona Activa - Capital humà.

invenio *learn.by.doing*.

### Disseny i maquetació:

Direcció d'Art i Disseny: 2creativo.net

Maquetació: invenio *learn.by.doing*.

### Any de publicació:

2010

Revisat 2011

---

Agraïm sincerament a tots els tècnics/ques de Barcelona Activa - Capital Humà, el Consorci d'Educació de Barcelona i la Fundació BCN Formació Professional, al professorat i alumnat dels centres educatius, les aportacions que han realitzat al llarg del temps per la millora d'aquest projecte.



Cofinancen:

