

#LHORIENTA

LANBIDE-ORIENTAZIORAKO ETA IRAKASLEENTZAKO GIDA

EGILEAK

Alfonso Alcántara Gómez

Beatriz Blanca Pérez

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA SAILA

Lanbide Heziketako Sailburuordetza

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Viceconsejería de Formación Profesional

#LHORIENTA

LANBIDE-ORIENTAZIORAKO ETA IRAKASLEENTZAKO GIDA

EGILEAK

Alfonso Alcántara Gómez.

Lanbide-garapenerako psikologoa, orientatzaileen hezitzailea.
Yoriento.com egin zuena.

Beatriz Blanca Pérez.

Oinarrizko metodologiako psikologoa eta prestatzailea.

Informazio gehiago: Yoriento.com

© 2016. Alfonso Alcántara Gómez.

EUSKO JAURLARITZA

HEZKUNTZA SAILA
Lanbide Heziketako Sailburuordetza



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
Viceconsejería de Formación Profesional



Cristina Uriarte Toledo
Hezkuntza Sailburua

Lanbide-orientazioaren helburua da pertsonei, bizitzako edozein adinetan eta unetan daudela ere, arlo profesionaleko jarduerak eskaintzea, lagungarri izango baitzaizkie beren prestakuntzari eta lanbide-ibilbideari buruzko erabakiak hartzeko.

Bizi garen garai honetan, teknologiak eta produkzio-sistema bilakaera azkarra izaten ari dira, eta horrek guztiak ikasteko moduak, gaitasunak eta trebakuntza profesionalak etengabe egokitu eta birdefinitu beharra eskatzen du. Era berean, trantsizio gehiago dago prestakuntzaren eta lanaren artean, baita enplegu- eta langabezia-egoeren artean ere.

Testuinguru horretan, lanbide-orientazioak oso paper garrantzitsua jokatzen du pertsona bati, nondik jo ziur ez dakienean, laguntzeko; batetik, jakin behar duelako zein diren, dituen aukeren artean, gehien interesatzen zaizkion prestakuntza-aukerak, bere ezagutza eta lan-itxaropenei ondoen egokitzen zaizkienak; eta, bestetik, langabezian edo langabezia-arriskuan egonik, kualifikazio altuago bat behar duelako.

Lanbide-informazio eta -orientazioaren bitartez, lan-merkatuari eta prestakuntza-aukerei buruzko informazioa eskuratu, antolatu eta sistematizatzen da, informazio hori guztia prest eta erraz eskuratzeko moduan egon dadin haren premian daudenean.

Orain aurkezten dugun Gidarekin, tresna erabilgarri bat eskaini nahi diegu Lanbide Orientazioaren arloan lan egiten duten Lanbide Heziketako ikastetxe bateratueta profesionalari. Gida hau hobetzen eta aberasten joango gara, ikastetxeetan dagoeneko garatzen ari diren esperientzia baliotsuekin eta etorkizunean gara daitezkeenekin.

Gure helburua da Lanbide Heziketako ikastetxe bateratuei laguntza ematea informazio eta orientaziorako plan sistemiko bat izan dezaten, ikastetxe horietako pertsonei erantzun egoki eta efizienteak emango dizkiena, lankidetzaren esparru batean eta kalitate-berme guztiekin.



Jorge Arévalo Turrillas
Lanbide Heziketako Sailburuordea

“Non gurutzatzen diren zure dohainak eta munduko premiak, hortxe dago zure bokazioa”.
Aristoteles.

Hezkuntza Saileko Lanbide Heziketako Sailburuordetzaren helburua da Lanbide Heziketako ikastetxe bateratuak gai izan daitezen pertsonen prestakuntza-premia gero eta aldakorragoei erantzuteko beharrezkoa den potentzial guztia garatzeko, modu horretan lagundu ahal izateko pertsona horien enplegarritasuna eta ekintzailetzarako eta berrikuntzarako gaitasuna hobetzen. Horretarako, bere zerbitzuak eta jarduerak eskaini nahi dizkie, dela lanbide-prestakuntza, -informazio eta -orientaziorako, dela lan-esperientziaren bidez edo prestakuntzako bide ez-formalen bidez lorturiko konpetentzia profesionala ebaluatu eta ziurtatzeko.

Ikasturte honetan (2016-17), lanbide-informazio eta -orientazioko departamentuak jarri dira abian Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketako ikastetxe bateratuetan.

Lanbide Orientazioko Gida honek profesionalentzako baliabide bat izan nahi du, lanbide-orientazioko funtzioak garatzeko jarraibideak emango dizkiena, eta beren ikastetxeko pertsonen –prestakuntza-zikloak edo enplegurako prestakuntza egiten ari direnak, edo lanbide-konpetentziak ebaluatzeko eta egiaztatze prozedurari atxikita daudenak– zuzendutako jarduerak planifikatzen eta garatzen lagunduko diena.

Pertsona horiek lanbide-informazioko eta -orientazioko kalitatezko zerbitzu bat aurkitu behar dute Euskal autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketako ikastetxe bateratuetan, behar beste bitarteko eskainiko dizkiena beren lanbide-ibilbidea eraikitze (ikaskuntza, prestakuntza, laneratzea eta bizitza profesionala), betiere kontuan hartuta, batetik, zein diren beren gaitasun, interes, ezagutza eta aurretiko esperientziak eta, bestetik, zein konpetentzia-eskakizun dituen beren ingurune produktiboak.

Gida hau lehentasunezko helburua da Lanbide Heziketako Sailburuordearentzat. Honen bitartez, ikastetxe guztien arteko elkarlanean oinarrituriko lana bultzatu nahi dugu, gure gizartearentzako zerbitzu garrantzitsuenetako bat hobetu eta bultzatzeko eta une bakoitzerako egokia den informazioa eta orientazioa eskaintzeko lanbide-orientazioko zerbitzu eta departamentu efizienteen bidez.

Edukiak

1. Orientazio-metodologia lanbide-heziketako zentroetan	11
2. Orientaplan: gida laburra orientatzaileentzat	13
2.1. Profesional orientatzaileak. Aholkuak bikaintasunerako, motibaziorako eta emozioen kudeaketarako	13
2.2. Balioa. Orientazio profesionalaren balioa nabarmentzea eta bikaintasuna	18
2.3. Orientazio-harremana	21
2.4. Informazioa. Edukien kudeaketa eta informazioaren balioa	22
2.5. Orientabitak. Orientazio-baliabideak prestatzea	24
2.7. Gaitasunak. Orientatzailearen 10 trebetasunak	31
2.8. Aurkezpenak. Aurkezpen eraginkorra egiteko 12 gakoak	33
2.9. Sare-eraginkortasuna. Sareko zerbitzuak eta material grabatuak orientazioan	34
2.10. "ORIENTAPLAN ESPRESA"	35
3. Orientazio profesionala: kontzeptualizazio historikoa	37
3.1. Orientazio profesionalaren kontzeptualizazioa	37
3.3. Orientazio profesionalaz hautemandako balioa eta beharra	43
3.4. Orientazio profesionalaren oinarritzko elementuak	44
4. EREDUA. Orientazio profesionaleko zerbitzuaren antolaketa, jarduerak eta gaiak	49
4.1. Orientazio-ereduaren ELEMENTU orokorrak	49
4.2. GAIK. Edukiak eta konponbideak aukeratzea	55
4.3. JARDUERAK. Jarduera motak helburuen, gaien eta formatuen arabera	58

5. Orientazio profesionaleko prozesuaren oinarritzko FASEAK	73
5.1. I. FASEA Orientazioaren EBALUAZIOA ETA ERREGISTROA	73
5.2. II. FASEA. HARREMANA. Orientazio-harremanaren gaitasunak eta edukiak	82
5.3. III. FASEA. HELBURUAK ETA IBILBIDEAK orientazio profesionalean	88
6. Lanbide-orientazioko oinarritzko TEKNIKAKI	97
6.1. TEKNIKA (I). INFORMAZIO profesionala	98
6.2. TEKNIKA (II). AHOLKUA. Gomendioen erabilera orientazioan	99
6.3. TEKNIKA (III). ARRAZIONALIZAZIOA eta animazioa orientazioan	105
6.4. TEKNIKA (IV). KONPROMISOA eta itxaropenen kudeaketa	111
6.5. TEKNIKA (V). Aldaketaren ERRAZTE zuzena orientazioan	113
6.6. TEKNIKA (VI). MODELAKETA edo ikaskuntza bikarioa	123
6.7. TEKNIKA (VII). COACHINGA: orientazio profesionalerako tresna	127
7. ERANSKINA. MOTIBAZIOA enplegua bilatzeko	135
8. ERANSKINA. USTE okerrak bizitza profesionalari buruz	141
9. ERANSKINA. ARAUAK curriculum edo aurkezpen profesional eraginkorrak egiteko (#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)	153
10. ERANSKINA. “EGIZUTASUN” PROFESIONALA (#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)	163
10.1. ALDATZEA, onartzea edo kexatzea: aukeratu zure jarrera	164
10.2. BALIOAK Zer uste duzu axola dizula eta zerk axola dizu benetan?	165
10.3. EGIZUTASUNA Jarrerarik onena egitea da	166
10.4. PENTSAMENDUAK Zure bizitza ez da pentsatzen duzuna, zure bizitza egiten duzuna da	172
10.5. ONARPENA Sentitu ahal duzun bezala, baina egin behar duzuna	175

11. ERANSKINA. NETWORKINGA	
(#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)	177
11.1. Networking: “Utzi aukerak bilatzeari eta hasi jendea ezagutzen”	177
11.2. Networking-gida azkarra garapen profesionalerako eta ekintzailetzarako	181
11.3. Networkingeko oinarritzko lau erregela: EAEE egiten duzunean, jada ez dago gelditzerik	187
11.4. Profesional “supersozialen” zazpi gaitasunak	188
11.5. 2.0 profesionala zara etekina ateratzen badiozu web sozialari	192
12. ERANSKINA. ISTORIOAK eta metaforak orientazio profesionalen	195
13. ERANSKINA. AIPAMEN, esaldi eta ideia iradokitzaileak orientazio profesionalen	205
14. ERANSKINA. “ORIENTABALIABIDEAK” fitxa	219
15. ERANSKINA. 2.0 ZERBITZUAK eta intereseke aplikazioak orientazio profesionalerako	227
16. BIBLIOGRAFIA eta sareko baliabideak orientazio profesionalari buruz	233



1. Orientazio- metodologia lanbide- heziketako zentroetan

#LHOrienta GIDA material lagungarria da, Orientazioko eta Tutoretza Jarduerako Planaren ezarpen potentziala gauzatzeko.

Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketako Ikastetxe Bateratuak arautzen dituen **apirilaren 1eko 46/2014 Dekretuak** jarduera-esparrua xedatzen du, Lanbide Heziketako ikastetxe bateratuek informazioaren eta lanbide-orientazioaren esparruan eman beharreko zerbitzuei dagokienez.

46/2014 Dekretuaren 15.c) artikulua esaten du Lanbide Informazio eta Orientazioko Dpartamentua izango dela ikastetxe bateratuak koordinatzeko organoetako bat.

Era berean, 11. artikuluan esaten du zentroek Ikastetxearen proiektu funtzionala egin behar dutela, eta bertan, besteak beste, lanbide-orientazioko eta tutoretza-jarduerako plana ezarri beharko da.

Lanbide-orientazioko eta tutoretza-jarduerako plana, ikastetxearen plan funtzionalaren barruan, lanbide-orientazioko eta informazioko eta babes eta jarraipeneko ekintzen multzoa antolatzen duen egitura da, bai banako-mailan, bai talde-mailan. Ekintza horiek hasierako lanbide-heziketa ikasten duten pertsonen nahiz laneratzeko edo berriz laneratzeko berezko ikaskuntzak egiten dituzten pertsonen edo lan-esperientzien bidez edo ikaskuntza ez-formalen bidez eskuratutako eskumenak ebaluatu nahi dituzten pertsonen edo bere kualifikazioa hobetzeko interesa duen edozein pertsonari zuzenduko zaizkie.

Lanbide-orientazioko eta tutoretza-jarduerako planak gutxienez honako hauek bilduko ditu:

- a) Landuko diren gaitasunak, helburuak eta edukiak (lanbide-orientazioaren, laguntzaren eta jarraipenaren arlokoak), hartzailen interesak eta beharrak askotarikoak direla kontuan hartu eta egokituta.
- b) Ikastetxeak dauzkan eta bere ardurakoak diren esparruei, programei eta profesionalen dagozkien ekintzak.
- c) Ekintza horiek ikasturtean zehar egiteko plangintza.
- d) Adierazleak eta plana ebaluatzeko irizpideak.



LAGUNTZA ESKATZEA



**ESPEZIALIZAZIOA
ETA ETENGABEKO
KUALIFIKAZIOA**



**BANAKAKO
ERRONKAK ETA
TALDE-ERRONKAK**



TRESNA BERRIAK



**ZERBITZUAREN
KALITATEA
ESTANDARIZATZEA**



DENBORA KUDEATZEA



LEHENESTEA



**AKTIBOEN ETA
BALIABIDEEN
KUDEAKETA**



**ORIENTATZAILEEN
EMOZIOEN
KUDEAKETA**

2. Orientaplaus: gida laburra orientatzaileentzat

OrientaPlus motibatzeke sarrera-kapitulu bat da, #LHOrienta GIDAn garatuta dauden eta lanbide-orientazioke jardunbide onei buruz oinarritzkoak diren zenbait aholku jasotzen dituen.

OrientaPlusen edukiek orientazioan garrantzitsuenak diren alderdi praktikoetan dute eragina: orientazio-zerbitzuaren hobekuntzan; orientazioke profesionalen garapenean; erabiltzaileekiko harremanetan; arazoen eta aurrerapenen ebaluazioan; eta erabiltzaileen helburuak lortzeko esku-hartzean.

2.1. Profesional orientatzaileak. Aholkuak bikaintasunerako, motibaziorako eta emozioen kudeaketarako

Orientazio arloke profesionalak, pertsonei laguntzen lan egiten duten beste profesionalak bezala, presio berezia dute proposatutako helburuak lortzeko.

Honako hemen aholku batzuk, honako hauek lortzeko aplikatzen direnak: bikaintasuna, motibazioa mantentzea eta orientatzaileen problema emozionalen prebentzioa.

→ Laguntza eskatzea

Orientazio arloke profesionalak laguntza eskatu behar dute, eta ezagutza, dudak, esperientziak, metodoak eta kasuak partekatu behar dituzte orientazio arloke beste profesional batzuekin.

Orientazioaren profesionala ondo “orientatuta” dago? Besteek aholkatzen diena kontuan hartzen du? Eredua da bere erabiltzaileentzat?

→ **Espezializazioa eta etengabeko kualifikazioa**

Lanbide-prestakuntzako eta -hobekuntzako kanpo-jardueretan parte hartzen du, eta komunitatean erreferentzia izan daitezkeen prestakuntza-ekintzak antolatzen ditu.

Espezializatu, aukeratu gai, tresna, sektore edo profil profesional bat, eta bihurtu erreferentziatzeko pertsona.

→ **Banakako erronkak eta talde-erronkak**

Erronkak izatea pertsonen motibatzaile naturala da, eta, gainera, taldeen moralak mantentzen du.

Adibidez, honako hauek erronka errazak lirateke orientazio-zerbitzu baten testuinguruan:

- » Orientazio-zerbitzuaren bloga egitea.
- » Enpleguaren bilaketa aplikatua egiteko e-book bat sortzea erabiltzaileentzat.
- » Tresna bat prestatzea kasuen jarraipena egiteko, lineako aplikazio baten edo kalkulu-orri baten bidez.
- » Pertsona kopuru jakin bat epe zehatz batean txerta dadin planteatzea eta abar.

→ **Tresna berriak**

Gailu eta baliabide digital berriak nahiz multimedia arlokoak erabiltzeak eraginkortasuna eta erabiltzaileek parte hartzeko motibazioa handitzen ditu, eta, oro har, itxurazko baliotasuna eta orientazio-prozesuaren izen ona areagotzen ditu.

→ **Zerbitzuaren kalitatea estandarizatzea**

Estandarizatzea antolaketa, terminologia, jarduerak eta metodologia lantzea da komunikatzeko eta hobetzeko aukera ematen duen estandar edo eredu baten arabera.

Aurrez erabakitako eta itundutako prozedurek inertziak eta “etiketatze-ohiturak” prebenitzen dituzte, profesionalen arteko eta zerbitzuen edo ikastetxeen arteko lankidetzak bideratzen dute, eta ebaluazioa, komunikazioa eta teknikak eta emaitzak partekatzea hobetzen dituzte.

Orientazio-eredu estandar, partekatu eta malgu bat prestatu behar da, baina, aldi berean, etengabeko inprobisazioaren mende egongo ez dena. Kontua da prozedura egokiak erabakitzea eta erabiltzea etengabe hobetzeko, bulkadaz nahiz “kasu edo egoera bakoitzerako metodo berriak” asmatuz aritzea bazter utzita.

Ebaluatu orientazioa baina ez “asmatu” egunero. Prozeduraren parte batzuek ez badute funtzionatzen, berraztertu egin behar dira, baina prozedura osorik baztertu gabe.

Estandarizazioak aukera eman behar du sormena garatzeko, eta ikastetxe nahiz orientatzaile bakoitzak egindako proposamenak zerbitzutik onura ateratzen duten pertsonen interesetara egokitzeke.

→ Denbora kudeatzea

Orientazioan, produktibitateak denbora kudeatzeko ekintzekin dauka zerikusia: eguneko gehieneko saio kopurua esleitzea, berrikusteko, erregistratzeko eta abarretarako jardueretarako saioaren aurreko eta ondorengo denbora ere kontuan hartuta; etenak egitea erregistratzeko, prozedura berrikusteko, parafraseatzea denbora irabazteko, eta abar; eta, behar izanez gero, saioa etetea kasuari buruz gogoeta egiteko.

→ Lehenestea

Orientazio eraginkorrak baliabide eta ahalegin gehiago bideratzen ditu arazorik garrantzitsuen eta estrategikoenetara, eta ebaluazio eta esku-hartze selektiboak egiten ditu funtsezko alderdiez, bai ez batutzaileak alderdi guztiei buruz.

Adibidez, networking delakoa teknikarik eraginkorrena bada aukerak aurkitzeko lanbide-sektore askotan, orientazioan denbora gehiago erabili behar da kontaktuen kudeaketan gainerako teknikan baino.

→ Aktiboen eta baliabideen kudeaketa

Orientatzaileak, lehenik eta behin, erabiltzaileen interesekin zerikusia duten baliabideak eta informazioa kudeatu behar ditu: enplegu-eskaintzak, prestakuntza- eta esperientzia-baliabideak eta abar.

Jarri arreta baliozko baliabideen bilaketa eta prestaketan, jadanik eskuragarriak diren baliabideen inguruan behin eta berriz ibili beharrean.

→ Orientatzaileen emozioen kudeaketa

L Pertsonekin lan egin behar duten profesionalek antsietatea eta desanimua gobernatzen ikasi behar dute, erabiltzaileek arazo larri samarrak izan ditzaketan eta metodologiak beti ebaluatzen eta kritikatzin diren testuinguru batean.

Lanbide-orekarako, funtsezkoa da jarrera ona izatea gaitzespena eta gutxiespena onartzeko. Profesional moduan, ez hartu problemak kontu pertsonala balira bezala, ziur aski beste pertsonen ere gauza bera gertatzen ari zaielako.

Emozioak ondo kudeatzeko, nahitaezkoa da erabiltzaileen itxaropenak kontrolatzea; kualifikazio galera prebenitzea; bakartze profesionala saihestea, eta, horretarako, laguntza bilatzea profesional orientatzaileen artean; gizarte- eta asertibotasun-trebetasunak erabiltzea lankideen eta erabiltzaileen presioari aurre egiteko; eta erlaxazio- eta onarpen-teknikak aplikatzea beharrezkotzat joz gero.

Profesional orientatzaileen antsietatea gobernatzea

Une askotan, profesional orientatzaileek emozio negatiboak eta antsietatea izan ditzakete, eta, horren ondorioz, batzuetan, profesional gisa dagozkien funtzioak eta jarduerak baztertzeko edo haietatik ihes egiten ahalegintzen dira.

Adibidez, kasua “nahasia” denean, edo lortu behar diren helburuak argi ez daudenean, larritasuna sortzen duten pentsamendu negatiboak ager daitezke; honelakoak, besteak beste: “Galduta nago”, “ez dakit zer esan pertsona horri” eta abar.

Profesional orientatzaileen antsietatea gobernatzeko trebetasun batzuk

- » Helburuak operatiboki zehaztea, orientazio-prozesu nahasiak eta motibazioa galarazten dutenak saihesteko. Antsietatea gutxitu egiten da orientatzaileak zer nola egin behar duen dakien neurrian, prozedura betetzen duen heinean.
- » Orientazioa egokiro kontzeptualizatzea. Profesionalak ez ditu beti erantzunak izan behar, ez ditu “konponbide zuzenak” eman behar, metodoak baizik; ez du helbururik lortu behar, baina helburuak planifikatzen lagundu, eta lortzen ahalegindu; hori bai, eraginkortasunez. Erabiltzaileak jakin behar du zein dituen interesak, aukerak bilatu behar ditu, helburuak hautatu, eta plan bat abian jarri eta bete, helburuak lortzeko.
- » Onartzea profesional orientatzaileak erantzunik ez izatea prozesuaren zatia dela, eta ez gaitasunik eza. Garrantzitsuena erantzunak bilatzea da, eta ez uneoro erantzunak izatea.
- » Erabiltzailearen helburu jakin batzuk, epe laburrean behintzat, ezin direla lortu onartzea, eta haren motibazioaren eta gaitasunen mende daudela.
- » Erabiltzaileen kritikak eta aldarteak prozesuaren parte direla onartzea.
- » Nork bere burua erlaxatzeko entrenamenduak egiten ikastea.
- » Lankide diren beste profesional batzuen laguntza edo aholkuak eskatzea.

Nekea eta motibaziorik eza gobernatzea

Batzuetan, halaber, profesional orientatzaileek nekea edo motibaziorik eza izaten dute orientazio-zerbitzuak emateko. Antsietatearen kasuan, profesionalak lan egitea saihesten du, gaizki sentitzen da. Profesionalak, nekatuta badago edo motibazioa galdu badu, ez du lan egiteko gogorik, eta ez da inplikatzeko kasu bakoitzean.

Nekea eta motibaziorik eza prebenitzeko trebetasun batzuk

- » Helburu ebalagarriak eta neurgarriak zehazteak profesionalak eta zerbitzuaren onuradunak motibazioa galtzea prebenituko du.

- » Prozedura betetzea eta kasuen “amaiera” ikustea. Kasuak erdizka uzteak amaitzeak edo behin-behinean ixteak baino gutxiago motibatzen du.
- » Orientazioa begien bistako bihurtzea: kasuak, dagozkien jarduerak eta emaitzak zehatz-mehatz erregistratu eta ordenatzea.
- » Erronkak planteatzea banan-banan eta taldeka: metodologia hobetzea, argitalpenak edo tresnak prestatzea, helburuak lankide profesionalekin partekatzea eta abar.
- » Esperientziak eta kasuak partekatzea beste profesional orientatzaile batzuekin, eta lanbide-prestakuntzako jardueretan parte hartzea.
- » Orientazioaren balioa nabarmentzea erabiltzaileei. Haiek gehiago balioesten badute, profesionalak ere gauza bera egingo dute.
- » Etengabe ebaluatzea eta aldatzea prozedurak emaitzen arabera, eragina izango baitu profesionaltasunaren autopertzepzioan.
- » Antsietatea gobernatzean bezala, profesional orientatzaileak onartu behar du erabiltzailearen helburu jakin batzuk ezin direla bete, epe laburrean behintzat, eta pertsonaren aldarteak ez duela lotura zuzenik izan behar profesionalaren motibazioarekin.
- » Denbora kudeatzea nekea eta gogorik eza prebenitzeko. Eguneko gehieneko saio kopurua erabakitzea, kontuan hartuta berrikusteko, erregistratzeko eta abarretarako saioaren aurrean eta ondoren emandako denbora ere.

→ Estatus profesional eta zientifikoa

Gizarte-zientzien esparruan, zalantzan jartzen da erabilitako metodoen balioa eta fidagarritasuna, eta, horregatik, orientatzaileek arreta berezia jarri behar dute beren jardunbideen balioa eta eraginkortasuna handitzeko.

Hona hemen ideia batzuk orientazio profesionalaren estatus profesionala eta zientifikoa hobetzeko.

→ Orientazioan ere ikertzea. Ikerketa-gaitasunak garatzea, prozedurak estandarizatzea, erregistroak eta kasu-azterketak egitea, ebaluatzeko ekintzak eta tresnak hobetzea (autobehaketa, beste pertsona batzuek behatzea, kontrol-zerrendak) eta, oro har, erabiltzaileak ikerketaren xede bihurtzea.

→ Komunitatea sortzea orientazio profesionallean. Metodoak, edukiak, baliabideak eta emaitzak jakinaraztea, argitaratzea eta partekatzea beste profesional batzuen feedbacka lortzeko.

→ Espezializatzea, orientazio-zerbitzuaren kalitatea handitzeko bide gisa.



2.2. Balioa. Orientazio profesionalaren balioa nabarmentzea eta bikaintasuna

Kostatzen ez denak ez du balio

Orientazio profesionala, oro har, lehen bezala orain ere zerbitzu publiko eta doako bat da, bereziki langabezian dauden pertsonen emana. Bestalde, hezkuntza-esparruan sartuta dagoen orientazio profesionala ez dago prestakuntza-curriculum konbentzionalaren barruan, eta borondatezkoa da orientazio horretako jardueretan parte hartzea; beraz, ez du balio akademikorik.

Orientazioari, diziplina gisa, balioa eman behar zaio, eta bere zerbitzuen eta orientatzaileen eraginkortasuna nabarmendu behar da, erabiltzaileen interesen egokitzen zaizkien kalitateko edukiekin, eta parte-hartzea sustatuko duten inskripzio-prozedurekin.

Marka: profesional orientatzaileek profesional onak izan behar dute, bai eta onak direlako itxura eman ere.

Orientazio profesionaleko zerbitzuek eta profesionalek marka erakargarriak eta ezagutzeko modukoak sortu behar dituzte diziplinaren ospea hobetzeko.

Coachinga teknika sokratiko bat da, psikologiatik datorrena, eta, era berean, orientazio profesionalaren ezagutza metodologikoaren parte dena. Marketinaren ikuspuntutik, orientazio profesionalak ikasi behar du nola sendotu den “coaching” marka enpresaren esparruan ere barneratzeraino

Aholkuak orientazioaren balioa nabarmentzeko

→ Orientazio pertsonalizatua

Kalitateko orientazioa pertsonalizatua eta, beraz, bana-banakoa da. Baina taldeko edo pertsonalizatu gabeko orientazioa ere egokitu ahal eta behar da, ahal den neurrian, taldearen interesetara, edo orientaziotik onura maizenik ateratzen duten pertsonen profiletara.

→ Aurkezpena

Orientazio-zerbitzua zehatz aurkeztea, zertarako balio duen eta erabiltzen diren bitartekoak azalduta.

→ Ukigarri bihurtzea

Agerian uztea eta ukigarri bihurtzea orientazio-prozesu baten emaitzak, argi eta zehatz hauteman eta balioetsi ahal izateko.

→ Errealismoa

Erabiltzaileen errealismo txikiko itxaropenak kontrolatzea, eta orientazioaren onura potentzialak erabiltzaileek baliatutako inbertsioarekin eta denborarekin erlazionatzea.

→ Prozedurak

Sistematikoki erregistratzea orientazio-prozesua, eta oro har hobetzea orientazioaren balioa eta fidagarritasuna areagotzeko prozedurak.

→ “Barne-laguntzaileak”

Era berean, nabarmentzea zer-nolako balioa duen orientazioak orientatzaileekin lankidetzan aritzen diren beste esparru batzuetako profesionalentzat edo zerbitzuak leku beretan ematen dituztenentzat.

→ Ez “banatzea”

Eraginkorki kudeatzea orientazio-zerbitzuak erabiltzaileen jokaera positiboak balioesteko dituen baliabideak.

Baliabideak ez “banatzea” arbitrarioki, edo berdinzaletasunean oinarrituta (kafea pertsona guztientzat).

→ Edukiak

Informazio- eta orientazio-eduki baliotsu, didaktiko eta interesgarriak prestatzea formatu eta bide eskuragarrietan.

→ “Teknologia berriak”

Sareko tresnak, zerbitzuak eta baliabideak erabiltzea, bai eta digitalak eta gamifikatuak ere.

→ Berritzea

Orientazio profesionala aplikatzeko teknikak eta estiloak esperimentatzea, egiten saiatu ez dena probatzea, baliatu ez dena erabiltzea, behar dena bilatzea eta metodo eta baliabide berriak aztertzea.

Ez dago ezer berritzaileagorik zerbait berri, askotan jadanik hor zegoen zerbait egitea baino.

→ Berrantolatzea

Metodo ofizial edo konbentzionalak egokitzea, eraginkorrak eta erakargarriak izan daitezen. Kontua da ezin saihestuzkoak diren nahitaezko prozedurak eta jarduerak berrasmatzea eta garrantzitsutzat jotzea.

Adibidez, enplegu-zerbitzu publikoetan edo hezkuntza-zerbitzuetan, ahalegina egin behar dugu datuak hartzeko jarduera burokratikoak orientazio-ebaluazioko elkarriketa arinak eta baliagarriak izan daitezen, eta, gainera, onuradunekiko harremana zain dezaten.

Eraberean, interesgarriada orientazio-zerbitzuak gutxiegi baliatzen dituen antolamenduaren baliabideak ustiatzen ahalegintzea. Baliabide erabilgarriak eskuratu eta kudeatu behar dira, eskuragarriak, eraginkorrak eta agerikoak izan behar dute, profesionalaren karrera orientatu eta garatzeko.

→ Berrabiaraztea

Aurrera egiten ez duten orientazio-kasuak berrabiaraztea, erabiltzaileak baztertzea eta zerbitzuak izen txarra hartzea eragozteko. Garrantzitsua da “gauza beretik gehiago” egiteari uztea, argi eta garbi, orientazio-prozesuan, lorpenak behar adina ez badira.

“Kasua berriz abiaraz” daiteke, eta, horretarako, helburua edo helburuak berriz zehaztu, eta planeko edo ibilbideko urratsak edo elementuak berriz diseinatu, teknikak eta baliabideak hobeto aplikatuz edo aldatuz.

→ Harremana, bai eta sarearen bidez ere

Profesionalek erabiltzaileekin harreman positiboak eta azkarrak sortzeko eta mantentzeko duten gaitasunaren mende dago neurri handi batean orientazioaren itxurazko balioa.

Egungo mundu konektatu honetan, pertsonei ematen zaizkien zerbitzuen kalitateak komunikaziorako sareko kanal anitzen erabilerarekin (txatak, newsletter tresna, blogak, sare sozialak eta abar) eta kasu jakin batzuetan emandako erantzunen berehalakotasunarekin dute zerikusia.

→ **Autonomia**

Ez neurritz gain erabili aholku zuzena emateko (“hau egin behar duzu”) eta arrazionalizatzeko (“oker zaude, frogatu egingo dizut”) teknikak, mendekotasuna sortzen baitute erabiltzailearengan. Orientazio-zerbitzu eraginkorrak esperimentera, gogoeta egitera eta bere erabakiak hartzera bultzatzen du.

→ **Ez neurritz gain esku hartzea**

Orientazio profesionalean, esku-hartzeak selektiboa eta oso neurtua izan behar du. Oso zaila da jakitea noiz izango den hobe aldaketa bat egungo egoera baino. Batzuetan, aukera ona izan daiteke ezer ez egitea; batez ere, argi ez badago zerbait egitea aukera hobe dela.

Ez esku hartu, zalantza izanez gero. Oro har, hasiera ona da esku-hartzea oso ardaztua izatea, esperimentalak, laburra, eskura dauden baliabiderik onenak erabilia, eta maiz ebaluatzea emaitzak.

→ **Harremana enpresekin**

Enpresekiko harremana orientazio profesionaleko zerbitzuaren garrantzia nabarmentzen du, baliabidez hornitzen du, motibazio gehigarria sortzen du orientazio-prozesuan parte hartzen duen pertsonarengan, eta aginpidea eta konfiantza sortzen ditu orientazioko profesionalengan.

Enpresekiko kalitateko harremanari esker, honako hauek lortzen dira:

- » Lan-merkatuari buruzko informazio baliotsua orientazio-jarduerak prestatzeko.
- » Jarduteko baliabideak eta prestakuntza-esperientziak erabiltzaileentzat.
- » Enplegu zuzenen aukerak erabiltzaileentzat.

2.3. Orientazio-harremana

Prozesuan emaitzak lortzeko, funtsezkoa da harreman ona izatea orientazioko profesionalaren eta zerbitzura jotzen duen pertsonaren artean.

Orientazio-harremana da bi pertsonen artean sortzen den lotura, eta honako hauek ditu oinarri: orientazioaren balioespena, elkar onartzea eta enpatia, giro positiboa, ezarritako arauen errespetua eta borondatezkotasuna.

Orientatzaileak onartu behar du “erabiltzaileak arrazoia” duela beti, daukan iritzia aldatzeko modu bakarra delako. Aldatzeko erresistentziak ez du eragozpen izan behar orientazio-prozesurako, prozesuaren beste helburu bat baino. Nolanahi ere, erabiltzaileak profesional orientatzaileak bezalakoak dira, azken horiek ere uste baitute arrazoia dutela ;)

Gako errazak orientazio-harremana ona izateko

- » Zehaztasuna iruzkinetan: portaera eta helburu zehatzak deskribatzea, ez epaitzea, orokortzea eta etiketatzea.
- » Hemen-orainean kontzentratzea: konponbideetan zentratzea, ez arazoetan.
- » Hitzen aukeraketa eta ahotsaren zer-nolakoa: harreman atsegina baina formala.
- » Erabiltzailearen erreferentzia-esparruan sartzea.
- » Ulertzen ari dela egiaztatzea.
- » Arazoaren adibideak jartzea beste pertsona batzuekin, eta hurbileko adibideekin argitzea.
- » Galderak egitera eta parte hartzera bultzatzea.
- » Orientazioarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz hitz egitea.
- » Kritikak entzutea eta errespetatzea.

2.4. Informazioa. Edukien kudeaketa eta informazioaren balioa

Informazioaren balioa: segmentazioa, garrantzia, eguneratzea eta eskuragarritasuna

Garrantzitsua da iturriak eta edukiak kudeatzea, prestatzen den informazioa orientazio-zerbitzuaren onuradunen profiletara egokitua, baliozkoa (aurkitzen zaila eta helburuak lortzen laguntzen duena), eguneratua eta kontsultatzen eta aplikatzen erraza izan dadin.

Adibidez, enplegua eskain dezaketen enpresa batzuen zerrendak balio handiagoa du gaur egun postuak eskaintzen ari diren erakundeak soilik erakusten baditu, eta postu horiek zerikusia badute onuradunen espezialitatearekin, eta formatu eskuragarrian badaude; esate baterako, deskargatu eta hautagaitzak egiteko zuzenean erabil daitekeen kalkulu-orri bat.

Informazioaren kudeaketa orientazio profesionalean

Ohiko informazio-gaiak: “OrientaBaliabideak” fitxa

Informazio-gaiak erabiltzaileen eta profesional orientatzaileen interesekin zerikusia dute: enplegua bilatzea, ekintzailatza, prestakuntza eta garapen profesionala oro har.

Orientazio-zerbitzuek edukien kudeaketa sistematiko eta jarraitua egin behar dute, behar den informazioa lortu, antolatu eta eguneratzeko, eta informazio- eta orientazio-baliabide egokiak prestatzeko zerbitzuaren onuradunentzat.

OrientaBaliabideak fitxa (ikus ERANSKINA) baliabide-inbentario bat da garapen profesionalerako eta aukeren bilaketarako. Lanbide-orientazio baliagarria emateko informazioa, baliabideak eta edukiak jasotzen ditu geografia- eta gai-esparru jakin bateko profesionalentzat eta erabiltzaileentzat, eta profesional orientatzaile edo zerbitzu edo zentro bakoitzak egin beharrekoa da.

Jarduerak eta faseak informazio-edukien kudeaketan

Orientazio profesionaleko zerbitzu baterako informazio-kudeaketak honako jarduera hauek eskatzen ditu:

1. ITURRIAK. Informazio-iturriak bilatzea eta aukeratzea gai bakoitzerako.
2. BERRIKUSTEA. Aukeratutako iturriak aldizka berrikustea.
3. BILTZEA. Lortutako informazioa erregistratzea eta antolatzea.
4. PRODUZITZEA. "Informazio-produktuak" lantzea eta eguneratzea kanal eta erabiltzaileen profil bakoitzerako formatu egokiekin. Besteak beste, honako hauek informazio-produktuak lirateke: zerbitzuaren blogean argitaratutako edo newsletter baten bidez bidalitako enplegu-eskaintzen asteko zerrenda, eta enpresa bat eratzeko izapidetxei buruz pdf formatuan egindako gida bat.
5. ESKAINTZEA. Informazio-produktuak eskura jartzea orientazio-zerbitzuarentzat eta zerbitzuaren onuradun diren pertsonentzat.

Lankidetzaren informazio-edukien kudeaketan

→ 1. Edukien bana-banako kudeaketa, edo elkarlanekoa ez dena

Zerbitzuko profesional orientatzaile bakoitza bere kontura arduratzen da bere orientazio-eginkizuna betetzeko behar dituen informazioa eta baliabideak lortu eta antolatzeaz.

Bana-banako kudeaketa edo elkarlanekoa ez dena eraginkortasun txikikoa da, bikoiztasunak sortzen direlako (pertsona askok gestio bera egiten dute), eta koordinazioaren ondorioz ikastea eragozten dutelako.

→ 2. Zerbitzu barruko edukien elkarlaneko kudeaketa

Orientazio-zerbitzu edo -zentro bereko profesionalak beren arteko elkarlana ezartzen dute, eta, normalean, horrek espezializatzea ere ekar dezake berekin, orientatzaile bakoitzak eduki edo tresna mota baten kudeaketa bere gain har dezan.

Hartara, adibidez, zerbitzuko profesional orientatzaile bat aukeratutako lanbide-sektoreekin eta geografia-esparruekin zerikusia duten enplegu-eskaintzei buruzko informazioa lortu eta antolatzeaz ardura liteke, eta beste bat, ordea, prestakuntza-eskaintzei buruzko informazioa biltzeaz.

→ 3. Zerbitzuen arteko edukien lankidetzazko kudeaketa

Sare bereko orientazio-zerbitzuak edo zentroak elkarrekin koordina daitezke edukien kudeaketa espezializatzeko.

Era horretan, adibidez, zerbitzu edo zentro batek blog bat izan lezake zentro-komunitate osoarentzat, eta gainerakoetatik jasotzen dituen edukiak argitara litzake; beste zentro bat, berriz, ekintzailatzarekin zerikusia duten edukien kudeaketan espezializa liteke; eta abar.

2.5. Orientabitak. Orientazio-baliabideak prestatzea

Orientabitak edo “orientazio-zatitxoak” zerbitzuko profesionalek maiz erabilitako orientazio-edukiak dira. Informazio-edukiak bezala, orientabitak estandarizatu eta eguneratu behar dira orientazio-prozesuetan aplikatzeko.

Orientabit motak

1. Orientazio-galderak (IKUS “COACHING TEKNIKA”)
2. Sustatzeko dinamikak edo atazak erabiltzaileentzat.
3. Datu objektiboak
4. Kasuak, adibideak eta eredu profesionalak
5. Istorioak eta aholku metaforikoak (IKUS “ISTORIOAK” ERANSKINA)
6. Aipamen iradokitzaileak eta aholku laburrak (IKUS “AIPAMENAK” ERANSKINA)
7. Irudiak eta infografiak
8. Bideoak
9. Orientazio profesionaleko teknikak (IKUS “ORIENTAZIO-TEKNIKAK”)
10. Orientazio profesionalerako sareko aplikazioak, 2.0 zerbitzuak eta tresnak (IKUS “SAREKO APLIKAZIOAK” ERANSKINA)
11. Informazio-orientabitak

1. Orientazio-galderak (IKUS “COACHING TEKNIKA”)

Orientazioan galderak egitea lagungarria eta motibagarria da pertsonentzat, beste aukera eta konponbide batzuk bila ditzaten, eta erabakiak autonomia handiagoarekin har ditzaten. Ikerketa-galderak egitea coaching-praktikek ezaugarri duten metodo sokratiko bat da.

#Galderaorientatzailearenadibidea:Orainzeregitenegonbeharkonuke?

Galdera orientatzaile bat da, erabiltzaileei lortu nahi diren helburuez eta ematen dieten arretaz ohartzeko aukera ematen diena.

#Galderaorientatzailearenadibidea:Tito bezala bizizara ala Pep bezala?

Pep Guardiolaarekin eta Tito Vilanovarekin (biak Futbol Club Barcelonako lehen taldeko entrenatzaile izandakoak) La Masían (taldearen prestakuntza-zentroa) hazitzen pertsona batek zioen bien arteko desberdintasun nagusia hau zela: Peppek, ekaitz baten erdian, aterki bat bilatuko zuen desesperatuki, etxetik aterkirik gabe atera izana deitoratuko zuen, eta, ziur aski, aurkitu egingo zuen. Baina Titok hau esango zuen: “Lasai, atertuko du”, eta ez zuen aurpegiera aldatuko.¹

2. Sustatzeko dinamikak edo atazak erabiltzaileentzat

Orientazioan, “dinamikak” jarduerak dira, zeinetan ataza bat edo jolas bat proposatzen baitzaie erabiltzaile bati edo pertsona-talde bati, praktikan oinarrituta esperimenta edo ondoriozta dezaten helarazi nahi zaien kontzeptua edo kontseilua.

#Adibidea. “Emandako orduen” dinamika.

Erabiltzaileei esaten zaie baloratzeko, beren helburuei dagokienez, beren denbora- edo ekonomia-inbertsioaz hartu dituzten erabakiak, beste aukera batzuekin alderatuta. Dinamikaren ondoren, galdera orientatzaile hauek egin daitezke:

Zer egin zenezakeen zure lanbide-bizitza hobetzeko edo zure helburuak lortzeko unibertsitatean eman zenuen denborarekin, ez baita oso errentagarria izan?

Zer egin zenezake orain denbora horrekin, beste unibertsitate-gradu bat ikasi beharrean?

3. Datu objektiboak

Pertsonok datuetan oinarrituta erabaki nahi dugu. Orientazio profesionalak informazio espezifikoa eta kontrastatua eman behar du, orientazio-zerbitzura jotzen duten pertsonen aldaketa motibatzen. Datuak ez dira profesional orientatzailearen aholkuak, “errealitate objektiboa” dira, eta pertsonak hura kontuan hartzeko prestago daude.

¹ http://deportes.elpais.com/deportes/2012/09/23/actualidad/1348436381_187203.html

#Datu objektibo baten adibidea.

Enpleguen % 80 harreman pertsonalen bidez lortzen da, ez bilatzeko teknika konbentzionalen bidez.

4. Kasuak, adibideak eta eredu profesionalak

Kasu errealak baliabide iradokitzaileak eta motibagarriak dira orientazioan, beste pertsona batzuek zer egitea lortu zuten eta helburuak erdiesteko zer metodo erabili zituzten erakusten dutelako.

Gainera, “izan nahi dugunaren eredu” diren eta guk ikasteko iturri izan daitezzen nahi dugun profesionalei buruzko informazioa lortzeko aukera ematen dute sare sozialek.

#Adibidea. Arkitekto berrasmatuaren kasua.

Profesional bat Arkitekturan graduatu zen 2006. urtean (higiezinen krisia hasi aurreko urtea), eta programatzaile izatea erabaki zuen, 2014an Lanbide Heziketako goi-mailako gradu bat egin ondoren.

5. Istorioak eta aholku metaforikoak (IKUS “ISTORIOAK” ERANSKINA)

Orientazio profesionalean istorioak eta metaforak erabiltzea funtsezkoa da honako hauetarako: aholku-teknikak aplikatzeko; orientazio-prozesuan parte hartzen duen pertsonari arazoak aztertzen eta konponbideak aurkitzen laguntzeko; kontzientzia hartzeko; ikuspuntu berriak bilatzeko; eta giro didaktiko eta motibatzailea sortzeko banabanako eta taldekako orientazio-saioetan.

#Istorio-adibidea: enplegatu despistatua

-Martínez, zergatik ez zara lanean ari?

-Ez zaitut iristen ikusi, jauna.

#Istorio-adibidea: botila hautsia

Ama batek hiru seme-alabak olioia erostera bidali ditu, baina botila hautsita dagoela itzuli dira, eta olioaren erdia baino ez da geratzen.

Seme-alabetako lehenak esan dio oso triste dagoela, olioaren erdia galdu duelako.

Bigarrena pozik dago, olioaren erdia ekarri duelako.

Hirugarrenak, berriz, ulertu du olioaren erdia ekarri dutela, baina beste erdia galdu dela; eta honako hau esan dio amari:

-Ama, azokara noa, eta gogor lan egingo dut eguna amaitu arte, garbitzen eta zamlanak egiten. Sos batzuk irabaziko ditut, eta arratsaldean botila beteta dagoela itzuliko naiz.

Istorio hori kontatu ondoren, erabiltzaileari galdera orientatzaile hau egin lekiok: Zergatik esango genuke seme-alabetako hirugarrenak 'jarrera ona' edo 'jarrerarik onena' izan duela?.

6. Aipamen iradokitzaileak eta aholku laburrak (IKUS "AIPAMENAK" ERANSKINA)

Orientazio profesionalean funtsezkoa da, istorioak eta metaforak ez ezik, aipamen iradokitzaileak ere erabiltzea honako hauetarako: aholku-teknikak aplikatzeko; erabiltzaileari arazoak aztertzen eta konponbideak aurkitzen laguntzeko; kontzientzia hartzeko; ikuspuntu berriak bilatzeko; eta giro didaktiko eta motibatzailea sortzeko banan-banako eta taldekako orientazio-saioetan.

#Aipamen iradokitzailearen adibide

Beti ahal izatea ezinezkoa dela onartzea ez da porrota, heldutasunaren adierazgarria baizik, eta beste ate batzuk ireki ditzake (Yoriento.com)

#Aholku laburraren adibidea

Geure buruari eta besteei jarrera hobetzeko eskatu beharrean, esaezu zer egin behar duten hobetzeko

7. Irudiak eta infografiak

Irudi batek ez du balio mila hitzek baino gehiago, hitzak onak badira ;) Baina irudi interesgarri, dibertigarri, motibagarri, iradokitzaile edo erakargarri batek gai batean sartzeko balio du, informazioaren edo aholkuen transmisio zuzena eta erraza egiteko aukera ematen du, aurkezpenak didaktikoagoak eta arinagoak izatea lortzen du, oroitzea errazten du, eta oso erraz zabal daiteke sare-testuinguruan.

Infografiak oso balio handiko baliabideak dira orientazioan, irudiaren indarra eta daukaten testuak ematen duen informazioa bateratzen dituztelako.

#Adibidea. Infografia berrasmatze profesionalerako 9 urratsekin.

Oso irudi eraginkorra litzateke erabiltzaileak berrasmatze profesionalari buruzko 100 orrialdeko gida bat irakurtzera bultzatzeko ;)

8. Bideoak

Bideoak dira orientaziorako orientabit edo baliabide moldakor eta motibagarrienak, eta sarritan erabili behar dira orientazio-jardunean. Horrenbestez, orientazio arloko profesionalak bideoak egitearekin eta editatzearekin zerikusia duten gaitasunak garatu behar dituzte, beren ikus-entzunezkoak sortzeko.

#Adibidea. Youtuberraren bideoa @jpelirrojo

Youtuber horrek (milioi bat jarraitzaile dauzka) Youtube-ren lehiaketa bat irabazi zuen bideo horri esker, eta horrek lanbide-bizitza aldatu zion. Bideoak pertsona horren kasu profesionala “egizutasun” eredu moduan azaltzeko balio du: “Zertan ahal zuen, horrexetan lan eginez, gogokoa zuenerako denbora eman bitartean”.

9. Orientazio profesionalerako teknikak (IKUS “ORIENTAZIO-TEKNIKAK”)

Orientazio profesionalerako teknikak psikologian eta portaera, jarrerak eta ohiturak aldatzea lortu nahi duten beste diziplina zientifiko batzuetan eta helburu espezifikoak erdietsi nahi dituzten profesionalen gaitasunen garapenean oinarritutako prozedura aplikatuak dira.

#Adibidea. Aholku-teknika: “egin hau hura lortzeko”.

10. Orientazio profesionalerako sareko aplikazioak, 2.0 zerbitzuak eta tresnak (IKUS “SAREKO APLIKAZIOAK” ERANSKINA)

Sareko aplikazioek eta orientazio profesionalerako tresnek zenbait gauzatarako balio dute, hala nola informazio- eta orientazio-edukiak kudeatzeko eta lantzeko, curriculumak eta aurkezpen profesionalak prestatzeko sarean, ikus-entzunezko edukiak egin eta argitaratzeko, eta prestakuntza-jarduerak, bideo-konferentziak eta aurkezpen didaktikoak garatzeko.

#Adibidea. Camtasia, screencast aplikazioa.

Bideoa pantaila gainean grabatzeko eta editatzeko aplikazioa da, eta orientazioan eta prestakuntzan tutoretzako bideoak, aurkezpenak eta gidak egiteko balio du. Camtasiak pantaila-argazkiak egiteko, eremuak animazioekin nabarmentzeko, klipak berregiteko, idatzi-oharretarako, audioa azpitituluekin sinkronizatzeko eta abarretarako aukera ematen du.

11.- Informazio-orientabitak

Informazioa orientatzailea da; beraz, orientazio-baliabide moduan pakete bihurtutako edozein informazio-edukiri buruz “orientabita” dela esan ahal izango dugu.

#Adibidea. Sareko enplegu-atarien zerrenda

2.6. “Gidak”. Eskatutako materialak egitea eta sarean argitaratzea

Eskatutako gaia eta erabilera ohikoagoa daukaten material edo **eduki bereziki didaktikoak**, “**gida**” izena eman geniezaiekeen materialak prestatu, estandarizatu eta antolatu behar ditu orientazio-zerbitzuak, materialak erraz eguneratu, kontsultatu eta zabaltzeko.

Gida horiek ORIENTABALIABIDEAK (IKUS ERANSKINA) fitxan egongo lirateke sartuta.

Adibidez, orientazioan parte hartzen duten pertsonen askotan eskatzen badituzte informazioa eta aholkuak beren curriculumarekin egiteari buruz, laneko elkarriketak gainditzeari buruz, beren prestakuntza-espezialitatearekin zerikusia duten enplegu-ekintzei buruz, edo enpresa bat eratzeko edo lanbide-jarduera autonomo bat garatzeko izapide eguneratuei buruz, orientazio-zerbitzuak **gai horiei buruzko materialak estandarizatu** eta landu behar ditu, zuzeneko eta sareko orientazio-jardueretan erabili ahal izan daitezen, bai eta kontsultatzeko eta deskargatzeko eskura jar daitezen ere.

Askotan erabiltzen diren gidek edo materialek eskuragarri egon behar dute sarean orientazio-zerbitzua eska dezaketen pertsonentzat. Horretarako, artikulua moduan argitara daitezke blog, wiki batean, Google Officeko dokumentu batean, bideo edo podcasten atari batean eta abar.

Irakokizun moduan, **Yoriento.com atarian gehien bisitatutako 15 gida/artikuluak** aurkezten dizkizugu. Hobekuntza eta garapen profesionalerako interesa duten pertsonentzako gairik erakargarrienak jasotzen dituzte.

→ Superprofesionala izateko 22 ideia

<http://yoriento.com/2015/08/ser-superprofesional.html/>

→ Nire bizitza profesionalen jasotzea gustatuko zitzaidakeen lau aholku

<http://yoriento.com/2016/02/consejos-vida-profesional.html/>

→ Berrasmatze profesionalerako gida

<http://yoriento.com/2013/09/guia-reinencion-profesional-orientacion-coaching-empleo.html/>

→ Sareko osperako eta marka pertsonalerako gida

<http://yoriento.com/2015/06/guia-marca-personal-reputacion-online.html/>

→ 2.0 enplegurako eta aukeren bilaketarako gida

<http://yoriento.com/2013/02/guia-del-empleo-2-0-como-buscar-trabajo-y-oportunidades-en-internet-y-las-redes-sociales-i-ideas-para-empezar-2.html/>

→ **Lana bilatzeko motibazio-pilulak**

<http://yoriento.com/2009/02/8-pildoras-de-motivacion-para-buscar-trabajo-449.html/>

→ **Profesionalentzako eta ekintzaileentzako networking-gida**

<http://yoriento.com/2009/06/guia-de-networking-para-el-empleo-y-los-emprendedores-542.html/>

→ **Zure talentua eta enplegarritasuna garatzeko zazpi gako**

<http://yoriento.com/2015/10/talento-empleabilidad-cap1.html/>

→ **Nork bere burua berrasmatezea ekintzaile gisa**

<http://yoriento.com/2014/08/reinventarse-emprendedor.html/>

→ **10 ideia 2.0 profesional bihurtzeko**

<http://yoriento.com/2013/03/10-ideas-para-convertirte-en-un-profesional-2-0.html/>

→ **Twitterri eta sare sozialei buruzko egiak**

<http://yoriento.com/2012/10/las-10-verdades-del-barquero-sobre-twitter-contenidos-networking-y-reputacion-para-el-exito-en-redes-sociales-747.html/>

→ **Nola erabaki**

<http://yoriento.com/2015/07/como-decidir.html/>

→ **Nola sortu curriculum on bat**

<http://yoriento.com/2015/08/crear-curriculum.html/>

→ **Nola prestatu lan-elkarrizketa bat**

<http://yoriento.com/2014/08/entrevista-de-trabajo.html/>

→ **Orain zer egiten egon beharko nuke? Nola izan produktiboagoa?**

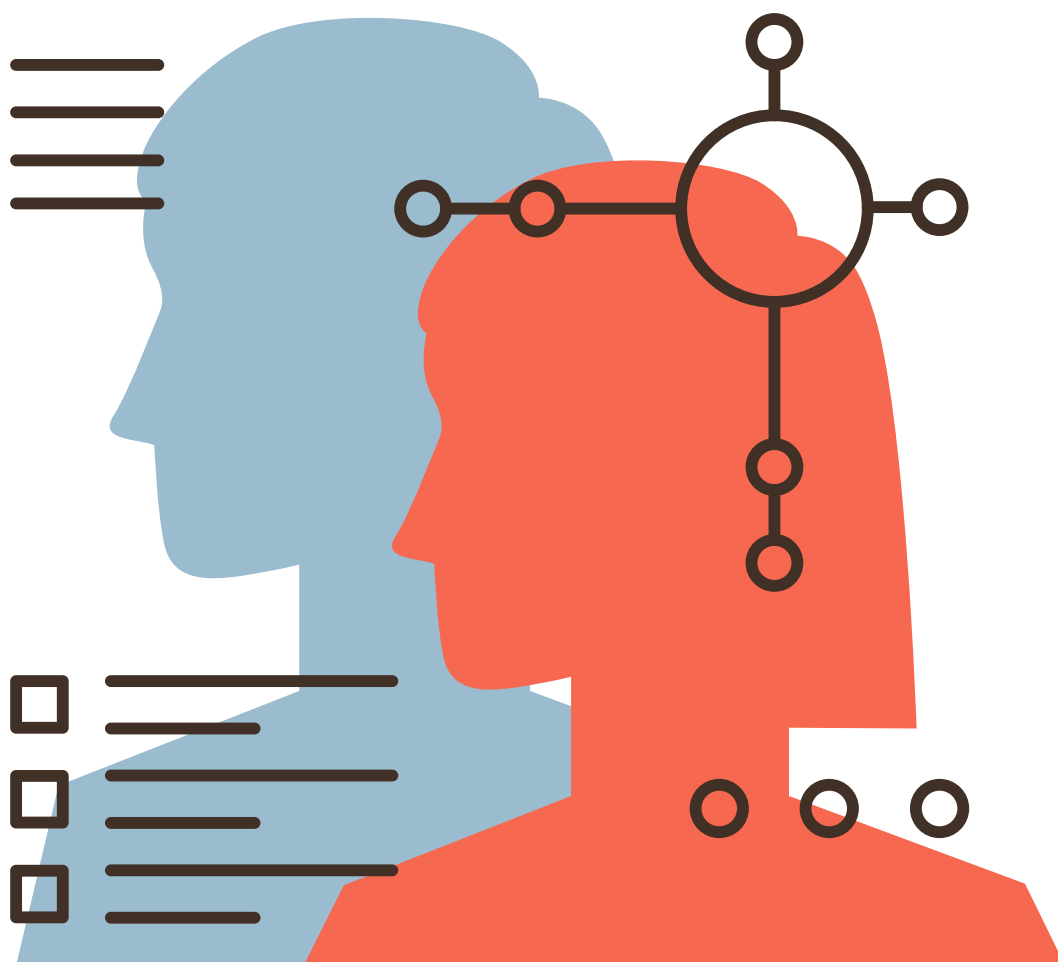
<http://yoriento.com/2009/06/moviendonos-con-productividad-3-factores-anti-procrastinacion-536.html/>

2.7. Gaitasunak. Orientatzailearen 10 trebetasunak

Orientazio arloko profesional batek hiru gauza “soilik” egiten ditu: erabiltzailearekin erlazionatzen da (R), esku hartu egiten du aldaketa bideratzeko (I), eta ebaluatzen du (E) orientazio-planean ezarritako emaitzak lortu diren. Horri RIE (barre egiten du, gaztelaniaz) metodologia deritzogu, “profesional orientatzailearen irribarrea” ;)

Bestalde, orientazio profesionalean esku hartzeko tekniken aplikazioa dela eta, profesional orientatzaileak **hamar gaitasun mota** baliatu behar ditu. Ba al dituzu?

Orientatzailearen 10 gaitasunak



- PLANIFIKATZEA • BERRI EMATEA • COACHING • AHOLKATZEA
- KONBENTZITZEA • ANIMATZEA • ONARTZEA • ENTRENATZEA •
- ERRAZTASUNAK EMATEA • EBALUATZEA •

→ Planifikatzea

Horretarako gaitasunak helburuak zehaztean eta planak edo ibilbidea ezarri eta ebaluatzean gidatzen du zerbitzuaren onuraduna.

→ Berri ematea

Baliabideak eta edukiak kudeatzeko gaitasuna da, informazio egokitua, garrantzitsua eta eguneratua emateko aurreko pertsona horri.

→ Coaching

Pertsona orientatzailearen trebetasuna, erabiltzaileari arazoaren eta irtenbideen kontzientzia hartzen laguntzen diona teknika sokratikoaren bidez: galderak egitea.

→ Aholkatzea

Aholkuak ematea orientazio-teknika bat da, beharbada erabiliena. Erraza da erabiltzaileei jarraibideak ematea; zaila, ordea, hori zentzuz egitea.

→ Konbentzitzea

Emandako aholkuei jarraitu behar zaiela sinetsaraztea da. Kontuz, gomendioak egin eta kontuan hartzen direnean, arrakastaren edo porrotaren erantzulea areago delako gomendioa egin zuena erabiltzailea baino.

→ Animatea

“Emozio positiboak” handitzeko esku hartzea da. Gure ikuspuntutik, arduragabea izan daiteke, erabiltzailearen itxaropenak manipulatzeko diren neurrian. Hartara, oro har animatu beharrean (“ziur zure bizitzak hobera egingo duela”), hobe da aldaketaren baldintzak zehaztuz animatzea: “Zure bizitzak hobera egin dezake zenbait ohitura sortzea lortzen baduzu, hala nola...”

→ Onartzea

“Emozio negatiboak” gutxitzeko esku hartzea da. Askotan, ahalegin gehiago egin behar dira, gainditu nahi den arazoaren ondorioak denbora batez jasaten jarraitzen den bitartean. Are gehiago, gauzek okerrera egin dezakete hobetu baino lehen. Beraz, profesional orientatzaileak erabiltzaileari laguntza eman behar dio, onar dezan, sentitzen duena sentitzen duela, garrantzitsuena egin behar duena egitea dela, erabakitako plana betetzea.

→ Entrenatzea

Helburuak lortzeko behar diren trebetasunak sortzea, garatzea eta praktikatzea da entrenatzea. Normalean, entrenamendu horren zati bat prestatzeko “kanpo”-jardueretan edo ikastaro konbentzionaletan gauzatuko da. Baina gaitasun espezifiko batzuk bana-banako edo taldekako orientazio-saioetan entrena daitezke, hala nola gizarte-trebetasunak.

→ Erraztasunak ematea

Erraztasunak ematea orientazioan esku hartzen duen pertsonari zuzenean laguntzea da, mailak igo ditzan bere ibilbidean, edo bere planeko etapa zehatzak gaindi ditzan. Orientatzaileak urrats bat egiten du pertsona horren alde, edo laguntza berezia ematen dio pertsonak berak egin dezan urrats hori. Gaitasun hori zailtasun bereziak dituzten pertsonentzako orientazio-zerbitzuetan erabiltzen da batez ere.

→ Ebaluatzea

Ebaluatzea neurtzea da: Helburuak betetzen ari dira? Hobetu dezaket ematen dudako orientazio-zerbitzua??

2.8. Aurkezpenak. Aurkezpen eraginkorra egiteko 12 gakoak

Orientazio-jarduera gehienetan, aurkezpenak prestatzeko eta taldean, zuzenean edo sarearen bidez egiteko gaitasunak izan behar dira.

Orientazio profesionalean aurkezpen eraginkorrak egiteko 12 gakoak

1. **Bideratuak.** Helburu eta eduki espezifiko eta zehatzak
2. **Koherenteak.** Helburuekin zerikusia duten edukiekin
3. **Antolatuak.** Aurkibideak, dekalogoak, tituluak biltzen dituzte
4. **Batuak.** Ideia, urrats edo sekuentzia bakoitzerako slide bat gehitzen dute
5. **Ikusizkoak.** Ideia, aholku eta ondorio labur eta irudidunak
6. **Benetakoak.** Ez dute aholku topikoetara behartzen, ez dute esaldi eginik erabiltzen
7. **Funtsatuak.** Landutako datu eta ondorioekin.
8. **Aplikatuak.** Adierazpen-eduki teorikoak saihesten dituzte
9. **Originalak.** Formatu eta eduki ikusiak edo konbentzionalak saihesten dituzte
10. **Diseinatuak.** Tipografia, irudiak, neurriak... zaintzen dituzte
11. **Motibagarriak.** Motiboak, galderak, erronkak, atazak, kasuak planteatzen dituzte
12. **Entretenituak.** Ikus-entzunezko baliabideak eta umorea erabiltzen dituzte

2.9. Sare-eraginkortasuna. Sareko zerbitzuak eta material grabatuak orientazioan

Joera geldiezina da sarean jarduerak egitea eta edukietan eta bitartekoetan sartzea Interneten, horri esker eraginkorragoa baita orientazio profesionaleko zerbitzua, baliabide gutxiarekin litezkeen guztiengana irits daitekeelako, eta orientazioaren onuradunak ikasteko malgutasuna izan dezakeelako.

Sareko zerbitzuen ondorioz, bertaratzea beharrezko duten jarduerak helburu pertsonalizatuarentako gorde daitezke, askoz baliabide gehiagoren beharra dutelako, eta malgutasun txikiagoak direlako.

Komenigarria da orientazio-zerbitzuak material grabatuak prestatzea (bideoak edo podcastak) gai orokorrak edo sarrerako gaiak biltzen dituzten edukietarako, erabiltzaile guztientzat edo gehienentzat interesgarriak badira, eta maiz eguneratu behar ez badira.

Adibidez, lan-eskubideekin eta -betebeharrekin zerikusia duten edukiak material grabatu bihurtu daitezke, denboran zehar egonkor samar irauten duen informazioa delako.

Material grabatuak erabiltzeak eraginkortasuna handitzen du, edozein unetan, nahi dutenean balia baititzakete gela batean edo sarean orientazio-prozesuan parte hartzen duten pertsonak, eta aukera ematen duelako denbora eta baliabide gehiago erabiltzeko jarduera pertsonalizatuago eta espezializatuagoetan.



2.10. “ORIENTAPLUS ESPRESA”

Orientapulus espresa orientazio profesionaleko jardunbide onen dekalogo laburra da ;)

→ 1. Ebaluazioa. Erabiltzaile bakoitza, kasu bat

Orientazio-prozesu bakoitza behar bezala ebaluatu behar den “kasu” espezifiko gisa hartzen du, eta haren helburuak, teknikak eta garapena sistematikoki erregistratu behar dira.

→ 2. Eraginkortasuna. Noiz lortzen duen zehazten du

Orientazio-prozesu batean, operatiboki definitzen du erabiltzailearen helburuetako bakoitza, zalantzarik gabe zehazteko orientazio-prozesuaren helmuga.

→ 3. Plangintza. Helburu bakoitza, ibilbide bat

Orientaziora jotzen duen pertsonak jarritako helburu bakoitzak bere garapen-plana izan behar du. Pertsona batek helburu asko izan ditzake, baina jakin behar du haietako zein lortzeko baliatuko dituen eskura dauzkan baliabideak plan edo ibilbide izan daitezen.

→ 4. Motibazioa. Aurrerapenik gabe ez dago “aukerarik”

Orientazio-plan bat garatzeko, motibazioari eutsi behar zaio, gauza txikien lorpenean oinarrituta, edo bitarteko aurrerapenak eginez azken helmugaraino. Behar adina “arrakasta” lortzea baliagarria da erabiltzaileak plana ez uzteko, eta orientazio-zerbitzuak ospe ona eta balioa ez galtzeko.

→ 5. Teknikak. Funtzionatzen dutenak dira onenak

Ez dago teknika hoberik edo txarragorik orientazio profesionalean; aitzitik, jarritako helburu eta erabiltzaile-profil bakoitzerako teknika egokiak baino ez daude, bai eta ondo aplikatutako eta ebaluatutako teknikak ere.

→ 6. Balioa. Kosturik ez duenak ez du mugitzen

Doako zerbitzu publiko batek, ez bada curriculum akademiko konbentzionalaren parte, eta borondatezko parte-hartze jarduerak eskaintzen baditu, daukan balioa nabarmendu behar du bere abantailak azpimarratzen dituzten aurkezpenekin, erabiltzaileen interesetara egokitzen diren kalitateko edukiekin, eta parte hartzera bultzatzen duten inskripzio-prozedurekin.

→ 7. “Aholku-izurritea”. Orientatzea ez da aholkatzea bakarrik

Aholkua jarrera-aldaketa epe laburrean soilik eragiten duen esku-hartze jarduera bat da, ezin baita lehiatu erabiltzailearen ohiturekin edo inertziekin. Aholkuak soilik erabiltzeari lotutako **konponbide** zuzenen desabantaila da erabiltzaileari “gauza beretik gehiago” ekar diezaioketela, hau da, porrota, eta horrek eragina izan dezakeela orientazioan bertan: **“Balio ez didan zerbait esaten didan beste orientatzaile bat”**.

→ 8. Baliabideak. Ez badu interesik, nagikeria dago

Orientazio-prozesu eraginkorrek teknika onak behar dituzte, baina bai eta baliabide eta eduki motibatzaile, didaktiko, erakargarri eta eguneratuak ere, erabiltzailea errazago "harrapatzeko".

→ 9. Emozioak. Orientatzaileek ere negar egiten dute

Orientazio arloko profesionalek estresa, desanimua eta antsietatea izan ditzakete beren lana egin bitartean. Problematika horiek eraginkorki prebenitu behar dira orientazio-prozesuak estandarizatuz ziurgabetasuna gutxitzeko, eta lankidetzan aritzeko, taldean lan egiteko eta elkarri laguntzeko dinamikak sortuz.

Profesionalek helburuak operatiboki zehaztu behar dituzte, orientazio-prozesu nahasiak eta motibazioa galarazten dutenak saihesteko. Helburu ebaluagarriak eta lorgarriak zehazteak motibazioa eta argitasuna ekartzen die orientazio arloko profesionalei eta erabiltzaileei.

→ 10. Marka. Coachinga: "Orientazioa glamour-arekin"

Orientazio profesionaleko zerbitzuek eta profesionalek marka erakargarriak eta ezagutzeko modukoak sortu behar dituzte diziplinaren ospea hobetzeko. Orientatzaileek profesional onak izan behar dute, bai eta onak direlako itxura eman ere.

3. Orientazio profesionala: kontzeptualizazio historikoa

3.1. Orientazio profesionalaren kontzeptualizazioa

Diziplina baten edo kontzeptu- eta praktika-multzo baten karakterizazioa gaian ospe handiena duten egileek hartaz egiten duten definizio formalaren arabera da neurri batean.

Beharbada, kontzeptualizazio fidagarria (eta batez ere baliagarria) da abiaburutzat daukana aztertzea praktika eta jardura zehatzak berak, kontzeptuak eta teknika aplikatuak, ebaluazioa eta lortutako emaitzak eta jokoan jartzen diren printzipio inplizituak eta esplizituak (zeinak ez baitatoz bat batzuetan).

Orientazio profesionalaren definizio klasikoak

Bitartekaritza-prozesu sistematikoa, zeinak, pertsona bakoitzaren berezitasuna errespetatuta, haren bizitza-proiektua etengabe sortzea, garatzea eta berregituratzea sustatzen baitu, faktore erabakigarri pertsonalak eta sozialak erkatuz, eta lan-aukerak sortzeko eta hautatzeko aukera ematen diona, bere ahalmenera eta bizi-ibilbidera ongien egokitzen direnak bere egin arte (Isús, 1998)²

Hezkuntza- eta lan-arloko **esperientzien eta informazioaren programa sistematikoa**, orientatzailearen lanarekin koordinatua, eta pertsona baten garapen profesionalean laguntzeko planifikatua (Rodríguez Moreno, 1992)³

2 ISÚS, S; ECHEVARRÍA, B; SARASOLA, L. (1999): Nuevas competencias profesionales en las nuevas estructuras empresariales. El papel de la orientación en un mercado cambiante. Orientazio Jardunaldietako txostena. Madrilgo Erkidegoa. 1999ko azaroaren 18a eta 19a. Madril

3 RODRÍGUEZ MORENO, ML (1992): El Mundo del Trabajo y las funciones del Orientador. Barcelona Barcanova

Laguntza-prozesu sistematikoa, prestakuntza-aldian dauden pertsona guztientzat, garapen profesionalerako eta aisialdirako, haien baitan helduarorako prestatuko duten bokazio-portaerak garatzea helburu duena (M. Álvarez, 1995)⁴

Orientazioa enpleguaz eta lanbide-garapenaz arduratzen da

Orientazio profesionalerako baliabideak izugarri hedatu ziren 90eko urteetan, neurri handi batean garatutako gizarteei lotutako enpleguarekin eta lan-merkatuarekin zerikusia zuten arazo edo aldaketa handiak agertzearen edo areagotzearen ondorioz, behar eta interes berriak sortu baitzituzten biztanleen artean.

Besteak beste, **orientazio profesionalaren beharra**, zeinak jarduera eta zerbitzu ugari bildu baitzituen, eta jarduera eta zerbitzu horiek, adibidez, **Egoera zailean dauden gazteentzako laguntza eta gizarteratzea** delako “enplegu-sorgune berriaren” parte izan ziren (Jiménez, 1998)⁵

Orientazio profesionaleko zerbitzuen beharra lan-merkatuan izandako aldaketa handien ondorioz handitu zen, eta aldaketa horiek, 20 urte baino gehiago geroago, areagotu egin dira:

- » Enplegu osoaren murrizketa eta langabezia-maila handiak.
- » Kualifikazio handiagoa eskatzen duten lanpostu berrien sortze handia, eta beste batzuen desagertzea.
- » Informazioaren gizartea sortzen ari den ekonomiak oinarri handiagoa dauka ezagutzetan, eta horren ondorioa da etengabe prestatu beharra.
- » Lan-denboraren pixkanakako murrizketa, aldaketak antolamenduan eta lan-ordutegian, eta enpleguaren malgutasun eta behin-behinekotasun handiagoa.
- » Dualizazioa: enplegu asko eta asko sistemaren legezko eta formazko mugetara eramatea.

Orientazio-zerbitzuak garrantzitsuak eta premiazkoak dira iraupen luzeko langabeentzat, baina bai eta egoera horretan egoteko arriskua duten pertsona guztientzat ere, hau da, errealitatean, lan egiteko adinean daudenentzat.

Enplegurako aholkularitza-beharrak handiagoak izango dira; izan ere:

- » Ohikoagoa izango da lan batetik bestera aldatzea, bai eta lanpostua edo lanbide-ibilbidea aldatzea ere.
- » Orientazioaren beharra izango da langilearen lan-bizitza osoan zehar, batez ere langabezia-aldietan, enplegu batetik beste batera aldatzeko garaian, eta merkatuaren eskariei erantzuteko kualifikazio egokiak lortzen saiatzean.
- » Gizarte-taldeen artean eskubideetan dauden aldeak gero eta handiagoak izateko

⁴ ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M (1995): Orientación Profesional. Bartzelona CEDECS

⁵ JIMENEZ, E. ETA BESTE BATZUK (1998): Los Nuevos Yacimientos de empleo. Bartzelona CIREM Fundazioa

joera dago, eta, horregatik, aholkularitzak espezializatu egin beharko du, aldeak handitzea eragozteko, eta talderik kaltetuenekin esku hartzeko.

» Aldaketa sakona gertatzen ari da lanaren kontzeptuan bertan eta lanaren gizarte-antolaketa. Aholkulariek, gainera, lan-bizitzari eragiteaz gain, pertsonari laguntzen saiatu behar dute, pertsonak zentzua eman diezaion lanari bere bizitza osoaren barruan.

» Orientazio-profesionaleko zerbitzuak ingurune publikoek ematen jarraituko dute neurri handi batean, bereziki langabetuentzat edo lan-merkatutik baztertuta daudenentzat. Baina ekimen pribatuak ere, beste orientazio batzuekin gertatu bezala, garapen handia izango du.

Orientazioak “norberaren bizitza gobernatzen” laguntzen du

Orientazio terminoak pertsonen bizitzaren inguruan sortzen diren arazoak konpondu nahi dituzten kontzeptu, eredu, metodo, teknika eta jarduera ugari deskribatzen eta biltzen ditu; besteak beste, enpleguaren, langabeziaren eta bizitza profesionalaren inguruko erabakiekin eta balioekin zerikusia dutenak.

CEnpleguarekin zerikusia duten arazo espezifiko horiek lirateke orientazio profesionalaren helburua.

Orientazio orokorra orientazio profesionalarekin erlazionatzeko abiapuntu moduan, Rodríguez (1998:19)⁶ har daiteke erreferentetzat, honako hau dioela:

“Orientazio profesionalaren esparrua orientazio-prozesu osoaren alderdi bat da. Orientazio profesionalaren eta bestelako orientazio batzuen arteko aldea helburuetan dago normalean, bai eta metodologikoki eta estrategikoki jokatzeko moduan ere”.

Orientazioak jorratzen dituen edukiak psikologikoak edo pertsonalak dira, eta, hasieran behintzat, edo epe laburrean, “larriak direlako itxura” izan ohi ez duten egoerak, trantsizioak, arazoak, desorekak, erabakiak eta beharrak izaten dira, eta, gainera, pertsona gehienek izaten dituzte bizitza-zikloko gertaera jakin batzuen inguruan: ikasketak, lana eta enplegua, bikotea/k, bizilekuak, aisialdi motak, autoestimua, estresatzen duten egoerak edo egoera traumatikoak, familia-harremanak, gizarte-harremanak, balioak eta bizimoldea, eta abar.

Orientazioak, hitz batean, **norberaren bizitza** eta, kasu honetan, **bizitza profesionala gobernatzen** laguntzen du.

6 RODRÍGUEZ MORENO, ML (1998): Orientación Profesional. I: Teoría. Barcelona Ariel

3.2. Orientazio profesionalaren helburuak eta sailkapena

Orientazio profesionalaren sailkapen klasikoak

Orientazioa ez da soil-soilik arduratzen enplegua bilatzeaz, bai eta esparru sozial-laboraleko eta esparru pertsonal nahiz profesionaleko beste egoera batzuez ere. Laneratzeak eta enplegu-bilaketak protagonismo handia hartu dute, gaur egun dugun egiturazko langabezia-maila handiaren ondorioz.

Eurocounsel txosten klasikoa Europar Batasuneko zenbait estatutako (besteak beste, Espainiako) helduen orientazioari eta enpleguaren gaineko aholkularitzari buruzkoa da (Eurofound,1997:10)⁷, eta bertan jadanik **orientazio profesionalaren xede diren lau egoera-esparru handi** zehazten ziren.

1. LAN-MERKATUAREN ESPARRUA

Enpleguaren Bilaketa, Lana, Enpresen Sorrera / Lan Autonomoa, Kaleratze Aurrekoa, Laguntza Lantokian, Bitartekaritza Enpresaburuekin eta Sostengua beraietans

2. GARAPEN PERTSONALAREN ESPARRUA

Nork bere buruan duen konfiantza garatzea, Erabakimen handiagoz jokatzeko prestakuntza, Ibilbide profesionalari (karrerari) buruzko orientazioa, Plangintza, Ebaluazio pertsonala eta ezagutzea, eta Borondatezko lana

3. HEZKUNTZA/PRESTAKUNTZA-ESPARRUA

Orientazio profesionala, Ikastaroei buruzko aholkularitza, Eskerak aurkezteko aholkularitza

4. GIZARTE-BABESAREN ESPARRUA

Gizarte-prestazioei buruzko aholkularitza, zorren kudeaketari buruzkoa, Osasunaren sustapena, Laguntza soziala eta Ebaluazio-estrategiak

Montané-k (1993:39)⁸, bestalde, **“lanbide-orientazioa”** terminoa sortu zuen. Lanbide-orientazio horri ahalmena egokitzen dio erantzuna emateko lanpostu bat berehala edo ez hain berehala betetzeko prestakuntzaz eta enpleguaz den bezainbatean sortzen den problematikari.

Lanbide-orientazioa bereziki porrot egiten duten kolektiboetara zuzenduta egongo litzateke, eta arautu gabeko prestakuntzaren inguruan izango luke bere jardura-esparrua.

7 BIZITZA- ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO EUROPAKO FUNDAZIOA (1997): El Papel de la orientación de adultos y el asesoramiento sobre empleo ante la evolución del mercado de trabajo. Eurocounsel-i buruzko azken txostena. Loughlinstown, Co. Dublin Luxenburgo: Europako Erkidegoen Argitalpen Ofizialen Bulegoa

8 MONTANÉ, J (1992): Orientación Ocupacional. CEAC

Lanbide-orientazio hori honela sailka daiteke:

- » Prestakuntzaren aurreko orientazioa, erabakiak hartzeko prestakuntzaren edo laneratzearen artean, eta ikastaro bat hautatzeko
- » Orientazioa prestakuntza-prozesuan zehar
- » Orientazioa prestakuntzaren ondoren, edo lan-munduan txertatzeko orientazioa
- » Orientazioa lanpostuan

Hiebert eta Conger-ek (1997:122)⁹ ere sailkatu zituzten *orientazioko zerbitzu-arloak*:

- » Orientazio pertsonala (personal counseling)
- » Orientazioa enpresan (staff counseling)
- » Familia-orientazioa (family counseling)
- » Karrerari buruzko erabakiak hartzea (career decision-making)
- » Enplegu-bilaketa (job search)
- » Enplegua mantentzea (job maintenance)
- » Trebetasun pertsonalen garapena (skills enhancement)
- » Aukeratzea eta egokitzea prestakuntzarako, hezkuntzarako, birgaitzeko eta krisirako (enplegua galtzea izan ezik)
- » Erreakzioa enplegua galtzean eta abar.

Orientazio profesionalaren sailkapen integratzailea

Orientazioaren helburu orokorra da erabiltzaileari laguntza ematea, bere bizitza profesionala maneia dezan lanbidea kudeatzeko berezko metodo baten bidez, planifikatzeko, arazoak konpontzeko eta esparru profesionalean erabakiak hartzeko trebetasunak barne hartuta.

Trebetasun horiei esker, erabiltzaileak honako hauek lortuko ditu: autoezagutza pertsonal-profesionala; dauzkan arazoak eta interesak zehaztea; arazo horiek konpontzeko bestelako aukerak sortu eta garatzea; helburu pertsonal-profesionalak ezartzea; helburuak lortzen edo arazoak konpontzen lagunduko duten planak egin eta ebaluatzea; eta, hala egokituz gero, lortutakoei eustea.

⁹ HIEBERT, B. eta CONGER, S. (1996): An analysis of career and employment counselling in Canada. *International Journal for the Advancement of Counselling* 19:119-130, 1996

Hitz batean, orientazioaren helburua da erabiltzaileak etengabe eskuratzea, ezartzea eta hobetzea bere bizitza profesionala gobernatzeko eta dauzkan xedeak lortzeko bere metodologia. Orientazioaren metahelburua, edozein aholkularitza-, coaching- edo prestakuntza-prozesuren xede nagusia, hau da: erabiltzaileak lortzea eta autonomiaz erabiltzea autozuzentze-metodo bat; profesionala, kasu honetan.

Orientazio profesionalaren helburu espezifikoak lortzeko, ezinbestekoa da erabiltzaileari bizitza profesionala epe laburrean nabarmen hobetzea dakarkioten helburuak betetzen laguntzea.

Helburu horiek erdiestea garrantzitsua da erabiltzailearentzat, **egun** duen motibazioari erantzuten diolako, eta orientazioaren ageriko baliotasuna sortzen duelako. Hau da, erabiltzaileentzat, orientazioaren balioa zuzenean dator orientazioari esker eskuratutako lorpenetatik.

Orientazio profesionalaren helburuak eta esparru espezifikoak

1. KASKETAK Hezkuntza-orientazioa, ikasketen aukeraketari eta, oro har, jardun akademikoari lotua
2. ENPLEGUA. Enplegu batean hasten laguntzea, langabezian egonez gero, edo enplegua aldatzen, lan- eta lanbide-baldintza hobeak izateko
3. SUSTAPENA. Lan-gogobetetasuna hobetzea, bai eta garapena ere egungo enpleguan, enpresan edo sektore profesionalen
4. KARRERA. Karreraren garapena eta, oro har, hobekuntza profesionala planifikatzea
5. BERRASMATZEA. Berrasmatze profesionalen eta xedeak berriz zehaztean gidatzea (enplegua, gaitasunak edo sektorea aldatzea); lan-munduan txertatzen laguntzea lanik gabe luzaroan egon ondoren; enplegu batetik kaleratzeagatik irtetea, lan-kontratu baten baja, aurretiazko erretiroa kudeatzea eta abar
6. EKINTZAILETZA. Ekintzailletza eta norberaren negozioaren sorrera bultzatzea
7. BIZIMOLDEA. Balio eta motibazio pertsonalei eta profesionalei egokitzen zaien bizimoldea erabakitzea
8. OREKA. Alderdi profesionalekin zerikusia duten arazo psikologikoak prebenitzea eta gainditzeas

3.3. Orientazio profesionalaz hautemandako balioa eta beharra

Litezkeen erabiltzaileek ez dute beti hautematen orientazio-zerbitzuen beharra. Hori zenbait arrazoiengatik gertatzen da.

→ Arazoa ez da larria.

Orientazioaren xede diren arazoak hasieran ez dira larritzat hartzen, pertsona gehienei gertatzen zaizkielako, eta bizitza **normala** egiteko aukera ematen dutelako. Horregatik, pertsona askok espero dute arazo horiek berez arinduko direla, edo, besterik gabe, haien presentzia onartzen dute, deserosoa izan arren.

Langabeziaren ondorioei buruz egindako ikerketa klasiko batek (Robert, 1982, Tanner-en)¹⁰ adierazten du langabezia arau izatera iritsi den lekuetan, gazteak oso bakanetan sentitzen direla bakartuta edo estigmatizatuta. Egoera guztiz problematikoa edo larria izatera iristen denean soilik hartzen du kontzientzia pertsonak, eta posibleagoa da **motibatzea** laguntza eskatzeko.

→ Arazoa “besteena” da.

Batzuetan, arazoa ez da ustez jasaten duen pertsonarena, harengandik hurbilen dauden pertsonena baizik, eta zuzenean edo zeharka presionatzen dute, arazoaz ohar dadin, eta konpon dezan.

Horrelakoetan, baliteke pertsonaren motibazioaren jatorria areago izatea presio hori saihestea, edo presio horretatik ihes egitea, ustezko arazoka eragin diezaiokeen deserosotasuna bera baino.

→ Arazoa egon badago, baina pertsonak ez daki nola azaldu, edo “gaizki” azaltzen du.

Pertsonak arazoa jasaten du, eta konpondu egin nahi du, baina ez da gauza identifikatzeko haren jatorria, edo zer-nolakoa, edo, besterik gabe, ez du aurkitzen bide zuzena.

Orientazio-arazoak, hitzezkoak direnez gero, abstraktuagoak izan daitezke, eta zerikusia izan dezakete adierazten konplexu samarrak eta egoera transbertsaletarako beharrezkoak diren gaitasunetan dauden defizitekin: erabakiak hartzean, arazoak konpontzean eta abar.

Zenbaitetan, pertsona batek orientazioa eskatzeko motiboa abstraktua, lausoa edo aldakorra da. Gainera, orientazio-esperientziak izan dituzten pertsonak itxaropenak eta interpretazio-isuriak gehitzen dituzte, eta, haien ondorioz, hitzezko elementu berriak sortzen dira, arazoa izendatzeko eta azaltzeko moduak barne.

Azkenik, kontuan hartu behar da batzuetan orientatuaren kexa nagusia ez dela, beharbada, arazorik garrantzitsuena, edo arazo bakarra, eta orientatzaileak zalantzan (proban) jarri behar duela hori.

¹⁰ TANNER, J (1997): Resilient Survivors: Work and Unemployment Amon High School Drop- Outs. British Journal of Education and Work, Vol.6, Number 1

→ **Arazoak gizarte-testuinguru batean dira arazo**

Sozializazio-prozesuak, hezkuntzak, erreferentziazko gizarte-taldeek, publizitateak, arauak eta gizarte-testuinguruek arazotzat hartu behar dugunari buruzko aztarnak ematen dizkiguten esparruak dira. Pertsonentzat, arazo motek (eta konpontzeko moduek) beren bizimoldeekin eta gizarte- eta familia-arauekin dute zerikusia.

→ **Orientazioa ez ezagutzea edo gutxiestea**

Askotan, pertsonak ez dute uste beren arazoak konpon edo arin daitezkeenik orientazio arloko esku-hartze batean oinarrituta, ez dakitelako zein den orientazio-zerbitzuen zer-nolakoa, ez dakitelako behar adina zerbitzu horiei buruz, edo, esperientzia pertsonalagatik, edo informazio horren ondorioz, ez dutelako konfiantzarik haien eraginkortasunean.

→ **Orientazioa gizarte-testuinguruetan egiten da**

Giza arazorik gehienak gizarte-testuinguruetan zehazten dira. Orientazioak eta haren metodoek erabiltzailearengan zentratu behar dute, baina betiere erabiltzailearen gizarte-, familia- eta hezkuntza-testuinguruen barruan hartuta.

Erabiltzailearen arazoak eta balioak testuinguru horiek hartzen dituzte erreferentziaz, eta diagnostiko-metodoek haietan aurkituko dute behar den informazioaren zatirik handiena, eta esku hartzeko metodoak beren baliabide gehienak.

3.4. Orientazio profesionalaren oinarrizko elementuak

Orientazioa Psikologiaren eta Gizarte Zientzien diziplina gisa

Orientazioa nagusiki aplikatua bada, galde daiteke nondik datozen dauzkan programen, tekniken eta jardueren oinarrian dauden kontzeptuak eta printzipioak. Erantzuna argia da: besteak beste, psikologiatik eta pedagogiatik, eta, zeharka, soziologiatik, ekonomiatik eta diziplina juridiko eta laboraletatik.

Zientzia horietako batzuk, psikologia bereziki, kontzeptualki oso zatituta daude, eta joera eta interpretazio-bide ugari dute eragina diharduten moduetan, bai eta, horrenbestez, orientazioan jarduteko molde gehienetan.

Orientazioak “berezko” metodologiak eta teknikak erabiltzen ditu?

Erabiltzen diren teknikak ez dira hertsiki orientazioarenak; aitzitik, kontzeptuak bezala, psikologiatik eta aipatutako beste diziplinetatik datoz. Baina teknika horiek testuinguru eta helburu espezifikoetara egokitu behar dute, eta egokitze horrek ez dakar ezinbestean berekin teknikak beste testuinguru batzuetan edo beste arazo batzuetarako funtzionatzea eragiten duten oinarrizko printzipioak aldatzea.

Orientazioa egiteko moduak testuinguruetara eta xede dituzten arazo espezifikoetara egokitzeko beharragatik desberdintzen dira, erabiltzen dituzten teknikengatik baino areago.

Arazo desberdinetan aplikatutako **orientazioek** antzeko metodologiak erabil ditzakete. Besteak beste bikote-terapia, orientazio profesionala eta droga-mendekotasunen arloko aholkularitza bezain desberdinak diren testuinguruetako edukiak oso desberdinak izan daitezke, baina tekniken oinarriko mekanismoek ez dute zertan aldatu.

Teknika horiek, normalean, “interbentzio-paketetan” aplikatzen dira. Programa edo orientazio-pakete horietan, halaber, eta besterik adierazi ezean, kasuan kasuko testuinguruan ondo aritzeko baliagarria den **informazioa** bilatzeko eta interpretatzeko aukera ematen duten trebetasunekin egin beharreko lana jasotzen da.

Orientazioa: pertsonalizatua, aplikatua, estandarizatua eta ahozkoa

Orientazioa pertsonalizatua da

Orientazio profesionalaren ezaugarri nagusia **zerbitzu bana-banakoa edo pertsonalizatua** izatea da, informazio- eta prestakuntza-arloko talde-jarduerekin osatua. Orientazioan kalitatea handitzeak berekin dakar bana-banako orientazioaren kalitatea eta kantitatea areagotu behar izatea.

Orientazioa aplikatua da

Egile gehienek orientazioa honako hauek direla esaten dute: jarduerak, zerbitzuak, metodoak, laguntza-prozesu bat, prozedura zientifikoak eta programa sistematikoak, teknikak praktikan jartzea eta, orokorrean, oso jarduera zehatz batzuk, hala nola, adibidez, lan-bizitzarako prestatzea, lanik egokiena aurkitzea, erabakiak hartzen laguntzea, ahalak garatzea eta abar.

Orientazioa aplikatua izatearen berehalako ondorioetako bat hau da: orientazioa egiteko moduen arteko desberdintasuna, neurri handi batean, erabiltzen diren tekniken eta metodoen ondorioa da.

Bestalde, diziplina bat zenbat eta praktikoagoa izan, hau da, helburuak teknikoki lortu nahi dituenean, orduan eta garrantzitsuagoak dira abian jarritako esku-hartzeen eraginkortasuna egiaztatzen duten ebaluazio-prozesuak.

Orientazioa zerbitzu estandarizatua da

Metodologia orokorestandarizatua eta protokolo nahiz prozedura zehatzakezartzeak orientazio-zerbitzuen balioa eta fidagarritasuna handitzea ahalbidetzen du. Sistema estandarizatuak zer noiz egin behar den erakusten dute, bai eta nola jakin ere ondo lan egiten ari dela.

Hartara, adibidez, orientatzaile batek “presa” badu, baina prozedura bat erabili behar badu, eta berak prozedura horren diseinuan parte hartu badu, saioa gerorako utz dezake, edo beste uneren batean jarraitu, baina inoiz ezin du egin gabe utzi egin behar duena: orientatzea erabakita dagoen bezala.

Estandarizatzea ez da prozesu bat sinpletzea edo zurruntzea, sistematiko bihurtzea baizik. Estandarizatzea egiten dena aztertzea da, zer egin nahi den proposatzea, egitea eta ea funtzionatzen duen ikustea.

Aldez aurreko protokoloek edo prozedurek helburuak argitzea ahalbidetzen digute uneoro, egiten dugunak funtzionatzen duen edo aldatu behar den esaten digute, eta profesionalen artean komunikatzea eta ikastea errazten dute.

Orientazioa ahozkoa eta soziala da

Orientazioan bildutako **trebetasun eta gaitasun pertsonalen** multzoek zenbait gai edo jarduerarekin dute zerikusia; besteak beste, hauekin: erabakiak hartzea; plangintza eta antolaketa; balioen eta bizimoldeen aukeraketa; autokontrola; autoestimua; gizarte-egoerak eta -harremanak; pentsamendu negatiboak; egoerei aurre egitea; eta orientazioaren xedetzat har litezkeen beste egoera batzuk.

Ikus daitekeen bezala, zerikusia duten trebetasunik gehienak **ahozkoak** dira bereziki: hizkuntza tresna garrantzitsuenetako bat da nork bere burua eta egin nahi dena kontrolatzeko. Hori bat dator orientazio-praktika gehienaren oinarria orientatutako pertsonaren eta orientatzailearen arteko erlazio dialektikoak izatearekin.

Gizarte-osagaiak izatea da orientazioaren xede diren arazoetako askoren eta arazo horiek konpontzeko trebetasun eta gaitasunen beste ezaugarri bat. Pertsonen arteko presioen eta harremanen erabilera egokia eta gizarte-balioen pisua oso interes handiko alderdiak dira norberaren bizitzaren maneian.

Orientazioa harreman- eta interbentzio-metodologia gisa

Orientazioa orientatzailearen eta orientatuaren arteko harreman gisa

Nolabaiteko harreman terapeutikoa da orientatzailearen eta pertsona orientatuaren artean ezartzen dena.

Orientazio-harreman edo -prozesu hori testuinguru espezifiko bat da, eta, testuinguru horretan, gizarte-arauek, denbora-mugek, ikastea errazten edo eragozten duten baldintzek eta kasu bakoitzak dauzkan ezin konta ahala aldagai idiosinkrasikoek etengabe egokitze eskatzen diote pertsona bakoitzari kontzeptuen eta tekniken erabileran.

Orientazio-prozesu baten faseak honako hauek lirateke:

1. Problema zehaztea: datu-bilketa, orientazio-harreman positiboa ezartzea eta intereseko aldagaien definizio operatiboa

2. Hipotesia eta esku hartzeko plana: helburuak, xedeak finkatzea erabiltzailearekin batera
3. Esku-hartze orientatzailea: metodoak eta teknikak praktikan jartzea
4. Jarraipena: lortutako helburuak mantentzen direla gainbegiratzea, eta lortutako trebetasunak eta gaitasunak egoera berrietara orokortzea sustatzea

Fase horietako bakoitzean, orientatzailearekin zerikusia duten faktore batzuek eta erabiltzailearekin zerikusia duten beste batzuek orientazio-prozesua baldintzatu eta ezaugarritu egiten dute.

Orientatzaileari lotutako faktoreen artean, honako hauek egongo lirateke, besteak beste: haren trebetasun ahozkoak eta sozialak; teknikak erabiltzaileari egokitzea; orientazioaren baldintza formalak diseinatzea; orientazio-egoera positiboa bihurtzeko trebetasuna, aldaketa egokiak susta daitezen erabiltzailearengan; eta autonomia, ekimena eta abar sustatzeko trebetasunak.

Orientatuari dagozkion faktoreen artean, hauek leudeke, besteak beste: problemaz egiten duen definizioa; autobehaketarako eta ahozko adierazpenerako dauzkan trebetasunak; emaitzak direla eta egiten duen esleipena; zer bat-etortze dagoen bere balio- eta interes-sistemaren eta proposatutako aldaketa-helburuen artean; eta abar.

Aipatu faktoreak kontuan hartuta orientazio-harreman egokia ezartzea metodologiaren zati garrantzitsua da orientazioan. Harreman terapeutikoaz gehiago jakiteko, Seguran (1985) kontsulta daiteke.

Orientazioa esku-hartze eta prebentzio gisa

Orientazio profesional aplikatuko ereduak zehaztu egiten ditu proposatzen dituen **konponketa motak**, gaien edo edukien arabera antolatuta, bai eta zerbitzuak, jarduerak eta baliabideak kontuan hartuta ere.

Adibidez, tematikoak (konponbideak) lirateke enplegua eta aukera profesionalak bilatzea, edo negozio bat sortzea. Eta jarduerak, berriz, besteak beste, honako hauek: gai horiek garatzen dituen aurrez aurreko prestakuntza-saio bat, edo zerikusia duten informazio-dukietan sartzeko aukera ematen duen sareko gune bat.

Orientazioaren xede diren desorekek pertsona gehienei eragiten dietenez bizi-zikloko une eta gertaera espezifikoetan, desoreka horietako asko prebentzio-programen bidez saihestaitezke, programa horiek orientazio- eta aholku-tekniketan oinarrituta eta hezkuntza-, prestakuntza- eta informazio-jarduera eta -programetan babestuta egonik.

Orientazio profesionalean esku hartzeko formatuak

Orientazioa diziplina aplikatua da, eta esku-hartzera jotzen du bereziki. Orientatzeko esku-hartze horren formatuak askotarikoak dira, eta berorietan zenbait teknika-multzo erabiltzen

dira, baina ez dute beti bat egiten aplikatzen dituen orientatzailearen edo ikertzailearen jarrera teoriko edo kontzeptualarekin, eta daukaten eraginkortasuna neurtzen zaila da.

Orientazioan esku hartzeko formatuek zenbait teknika batera edo zein bere aldetik aplikatzeari erantzun diezaioke. Adibidez, hezkuntzaren ikuspuntutik, Álvarez-ek (1995:309)¹¹ esku hartzeko formatu (edo eredu) hauek proposatu zituen:

- » Esku-hartze zuzena edo banakatua (counseling mota)
- » Banakako edo taldekako esku-hartze zuzena (kontsulta mota)
- » Esku-hartzea bitarteko teknologikoen bidez
- » Taldekako esku-hartze zuzena (programen bidez)

Formatu horiek, besteak beste, honako alderdi hauetan desberdintzen dira: orientatuen profila eta beharrak; esku-hartzea egiten den testuingurua; lortu nahi diren helburuak; profesional orientatzailearen eta pertsona orientatuaren artean ezartzen den harreman mota; zerbitzuen publikotasuna edo pribatutasuna; lana egotea edo ez egotea diziiplina anitzeko taldeetan; tekniken jatorri kontzeptuala...

11 ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M (1995): Orientación Profesional. Bartzelona CEDECS

4. EREDUA. Orientazio profesionalerako zerbitzuaren antolaketa, jarduerak eta gaiak

Orientazio-zerbitzuko eredu bat honako faktore hauen nolakotasuna zehaztuz taxutzen da:

- » Orientazio-zerbitzuaren marka eta aurkezpena
- » Programazioa eta orientazio-jardueren pisua curriculum akademiko orokorrak den bezainbatean
- » Profesional orientatzaileen profilak
- » Erabiltzaile izan litezkeen izen-ematea edo sartzeko modua
- » Profesionalen eta zentroen arteko lankidetzak
- » Orientazioa aurrez aurre ematea vs sarearen bidez ematea
- » Orientazio-zerbitzuaren gaiak eta edukiak
- » Orientazio-jarduerak gaien arabera.

4.1. Orientazio-ereduaren ELEMENTU orokorrak

Orientazio-zerbitzuaren marka eta aurkezpena

Zentro bakoitzak orientazio profesionalerako gaiak eta jarduerak aurkezteko moduak, izenak eta markak erabaki behar ditu.

Beti ere nahi izatekoa litzateke zentro guztiek erabakitzea marka eta izen berak erabiliko dituztela lankidetzak sustatzeko.

Nola esan orientazio-zerbitzuari?

Adibidez, orientazio-plana ala orientazio-zerbitzua esan beharko litzateke? Zer esan beharko genuke: orientazio profesionala, garapen profesionala ala plangintza profesionala?

Izen erakargarrien aukeraketa gai eta jardueretarako

Adibidez, “Enplegu-aukerak... (e)(a)n” hobeto “Enplegu-iturriak” baino. “Enplegu-tresnak” erabili beharrean, egokiagoa da zehatzagoak izatea: “Nola egin munduko curriculumik onena”

Orientazio-zerbitzua aurkeztea eta nabarmentzea

Zerbitzu publikoa, doakoa, curriculum akademiko konbentzionalaren parte ez dena eta borondatez parte hartzeko jarduerak eskaintzen dituen nabarmendu beharrekoa da dauzkan abantailak azpimarratzen dituzten aurkezpenekin.

Zeharkakotasuna. Prestakuntza-zentroan sartutako orientazio-zerbitzua

Interesgarria da zeharkakotzat hartzea orientazio profesionalari lotutako helburuak, jarduerak eta edukiak, profesional-profil bakar bati edo zentroko alor zehatz bati lotu beharrean.

Hartara, zentroko profesional guztiek, LOP irakasleak, irakasle teknikoak, profesional orientatzaileak edo “kanpo”-profesionalak izanda ere, parte har dezakete orientazio-plan edo -zerbitzuaren lanketan, eta beren jardueren gauzapenean, dauzkaten motibazioaren, baliagarritasunaren eta eskumenen arabera, egokituta dauden zentroko arloa edo dauzkaten eginkizunik ohikoenak gorabehera.

Orientazio-zerbitzuak zentroan duen pisua

Profesionalen dedikazioa, baliabideen esleipena eta orientazio-zerbitzuak ikasleentzat daukan erabilgarritasuna erabaki behar dira:

- » Orientazio profesionaleko zerbitzuaren “eskola-pisua” curriculum akademikoaz den bezainbatean
- » Egokitutako ordu-kopuru osoa urteko, hiruhilekoko, hileko, asteko
- » Banakako edo pertsonalizatutako arreta-orduak erabiltzaile bakoitzeko
- » Taldekako arreta-orduak erabiltzaile bakoitzeko.

Orientazio-zerbitzuaren programazioa

Orientazio-zerbitzuaren programazioak zentroaren agendan deskribatuta eta tenporizatuta dauden jarduera batzuen zerrenda biltzen du, eta zerrenda hori erabilgarri dago profesionalentzat eta erabiltzaileentzat.

Programazioa sarrera bikoitzeko taula batean azal liteke. Bertan, Y ardatza jarduerak garatzen dituzten profesionalena litzateke, eta X ardatzean, berriz, jarduera motak agertuko lirateke, dagozkien ordu eta datekin, zeinak batu egingo bailirateke aurreikusitako eskola-pisu osoa lortzeko.

#Adibidea. Orientazio-programazioa eskola-pisuaren arabera jarduera mota bakoitzeko

OHARRA. Programazio hau adibide gisa egindako eduki bat baino ez da. Lanbide-orientazioko zerbitzu bakoitzak bere programazioa prestatu behar du.

- % 30 (eskola-pisu osoarena), banakako orientazioa.**
- % 20, informazioa sarean. Sarrera libreko edukiak argitaratzea sarean.**
- % 10, harremana enpresekin.**
- % 10, curriculum eta elkarrizketa. Talde-orientazioa**
- % 10, networking. Talde-orientazioa**
- % 10, 2.0 profesionalak. Talde-orientazioa**
- % 5, ekintzailetza. Talde-orientazioa**
- % 5, sozio-laborala. Talde-orientazioal**

Orientazio-zerbitzu bateko profesionalen profilak

Orientatzaileak jarreragatik dira orientatzaile, ez tituluagatik edo atxikipenagatik ;)

Profesional orientatzaile gaitasun eta motibazio egokiak dituztenek izan behar dute, eta ez soil-soilik orientazio-zerbitzu edo -"sail" bati ofizialki atxikita dauden profesionalak.

Orientatzaile-taldea antolatzeko urratsak:

- » Orientazio-zerbitzuan esku hartuko duten zentroko profesionalen profilak eta gaitasunak zehaztea.
- » Jarduera mota bakoitza garatuko duten profesionalak erabakitzea, dedikazioa eta agenda zehaztuta.
- » Zentroko alorrek edo sailek orientazio-zerbitzuari zer ekarpen egingo dioten zehaztea.

Funtzioak orientazio-zerbitzu batean

Profesional berak orientazio-zerbitzuko eginkizun bat baino gehiago beregana ditzake.

Orientazio- eta informazio-eginkizunak, eta edukien kudeaketa

Orientatzaile-informatzaileak informazio profesionaleko zerbitzuak ematen ditu, eta bere zeregina da orientazio-zerbitzuarentzat baliozkoak diren informazio-edukiak bilatzea, lantzea eta transmititzea zerikusia duten gaiak jasoz.

Informatzailearen profilari dagokionez, jendeari arreta (zuzenekoa edo zeharkakoa) egiteko trebetasuna dauka, bai eta informazioa eta teknologia berriak kudeatzekoa ere.

Informazioa taldeka edo banan-banan eman daiteke, edo are modu pertsonalizatuan ere, erabiltzaileen eskaera edo kontsulta zehatzei erantzunez gero.

Informazioa emate hori konbentzionala edo aurrez aurrekoa izan daiteke, sare bidezkoa, zuzenekoa edo sarrera automatikoa duten edukien bidezkoa.

Etorkizunean, orientazioan eta informazioan espezializazio handia ezinbestekoa izango da, bai eta edukien kudeaketa eta sare bidezko irisgarritasuna ere.

Orientazio-Prestakuntzaren funtzioak

Orientatzaile-prestatzaileak bereziki talde-jardueren bidez garatzen du bere lana, garapen profesionalarekin zerikusia duten eskumenetan trebatzeko.

“Orientaziokoak” izendatutako jarduera ugari hurbilago daude prestakuntzatik, eta prestakuntza-ikastaro edo -lantegien antzeko formatuak dituzte. Izan ere, orientazio-jardueretako askori honako izan hauek ematen zaizkie: ikastaro, mintegi, jardunaldi eta abar.

Orientatzaile-prestatzailearen profilak bat egiten du talde-animaziorako eta -lanerako nahiz edukien antolaketa didaktikorako trebetasunak dituzten profesionalekin.

Orientazio pertsonalizatuaren funtzioak

Orientatzaile pertsonalizatuaren eginkizuna da helburuak zehazten laguntzea, erabakiak hartzea, planak ezartzea eta garatzea eta bitzta profesionalaren kudeaketa autonomoa egiteko laguntza ematea.

Orientazioa, ikuspuntu honetatik, prozesu bat da, berekin dakartzana enpleguaren eta langabeziaren esparruetan modu pertsonalizatuan garatutako harreman-, ebaluazio- eta interbentzio-jarduerak, hezkuntza- eta lanbide-garapena, ekintzailatza eta arazo psiko-laboralen konponketa.

Orientatzaile profesionalak harremanetarako, ebaluaziorako eta esku hartzeko trebetasunak izan behar ditu gizarte-, lan-, psikologia- eta hezkuntza-esparruetan, erabiltzaileek aurkeztutako problemak eta helburuak konpontzeko epe laburrean edo ertainean, eta haien autonomia eta epe ertain nahiz luzean planifikatzeko gaitasuna sustatzeko.

Lan-munduan txertatzen dihardutenen eginkizunak

Lan-txertatzailearen eginkizuna da normalean langabezian edo prestakuntza-fasean dauden pertsonak lan-munduan “zuzenean” txertatzea.

Txertatzaileak harremanak edo akordioak egiten ditu enprekin, langabe zehatzak enpresa horietan sar daitezen praktikak egiteko langile edo profesional moduan.

Lan-txertatzaileak koordinatuta lan egiten du orientatzaile profesionalarekin, batez ere honako helburu hau duten programetan edo proiektuetan: erabiltzaileak lan-munduan txertatzea.

Nolanahi ere, orientazioa ez da nahitaez amaitzen lan-munduan txertatzearekin; aitzitik, txertatze hori orientazio-prozesuan kontuan hartu beharreko beste elementu bat da.

Lan-txertatzaileak harremanetarako, negoziatzeko eta saltzeko trebetasunak izan behar ditu.

Lan arloko bitartekaritza eta laneratzearen kudeaketa

Kudeatzailea enplegu-eskaintzaren eta -eskariaren arteko bitartekaria da. Askotan, haren zeregina orientatzaile eta informatzailearena da, informazioa bi aldeetatik lortzen baitu, bai enpresaburuengandik, bai langileengandik edo enplegu-eskatzaileengandik, haien eta lan-merkatuaren eskura jartzeko.

Bitartekariak ez du lan “pertsonalizaturik” egiten txertatzaileak bezala, eskaintza edo aukera espezifikoak bilatzen baititu ezagutzen dituen erabiltzaile zehatzentzat. Nolanahi ere, bitartekariaren pertsonalizazioa enpresaburuari zuzenduta dago normalean. Lan-bitartekaritza klasikoa ez doa “erabiltzailearengandik eskaintzara”, “eskaintzatik erabiltzaileengana” baizik.

Enplegu-kudeatzailearen profila informatzailearen profilaren antzekoa da, baina langileak ebaluatzeko eta aukeratzeko eginkizun espezifikoak betetzen ditu, eta ez hautagaiek baldintzak betetzen dituztela egiaztatzeko elkarriketa edo kontrol hutsak, nagusiki administrazio-lanak baitira..

Izen-ematea. Ikasleak barneratzeko prozedurak

Zentro bateko ikasleek orientazio profesionaleko zerbitzuak programatutako jardueretan parte hartzeko eska dezakete zenbait prozedura erabiliz.

1. Eskatuta izena ematea borondatezko jardueretan
2. Derrigorrezko jardueretan esleituta
3. Izenik eman gabe jarduera irekietans.

Lankidetzak ikastetxeen eta profesionalen artean

Oro har, zentro guztietan antzekoak diren eta orientazio profesionalari lotuta dauden eduki, prozedura eta jarduerak guztiak estandarizatu egin beharko lirateke, taldean egin, eta zentroek eta profesional-taldeek modu espezializatuan prestatu.

Terminologiak, edukiak eta prozedurak bateratzeak zentroen eta profesionalen arteko elkarlana erraztuko luke.

Elkarlanean aritzeko eta estandarizatzeko prozedurak ezartzeak ebaluazioa erraztuko luke, eta jardunbide onen ereduak sortzea ahalbidetu.

Elkarlana zentroan orientazio profesionala erregistratzeko prozedura baten sorrerarekin hasi behar da, lan koordinatua eta zentro bakoitzean, are zentroen artean ere, kasu bakoitzaren jarraipena egitea ahalbidetzeko.

Orientazioa sarearen bidez ematea

Zentroek eta profesionalek sarean prestatu edo emango diren gaiak eta jarduerak erabaki ditzakete, bereziki haren edukiak maiz erabiltzen badira, orokorrak badira (zentro guztientzat), eta eguneratze apalekoak.

Oro har, sare bidez eman edo eskaini beharko lirateke orientazio-zerbitzu eta -eduki guztiak, horretarako egokiak izanez gero.

Sare-optimizazioak zentroen arteko eta profesionalen arteko elkarlana errazten du, modu selektiboan ardura baitaitezke eduki mota bakoitza lantzeaz, edo eduki mota bakoitzean espezializa baitaitezke.

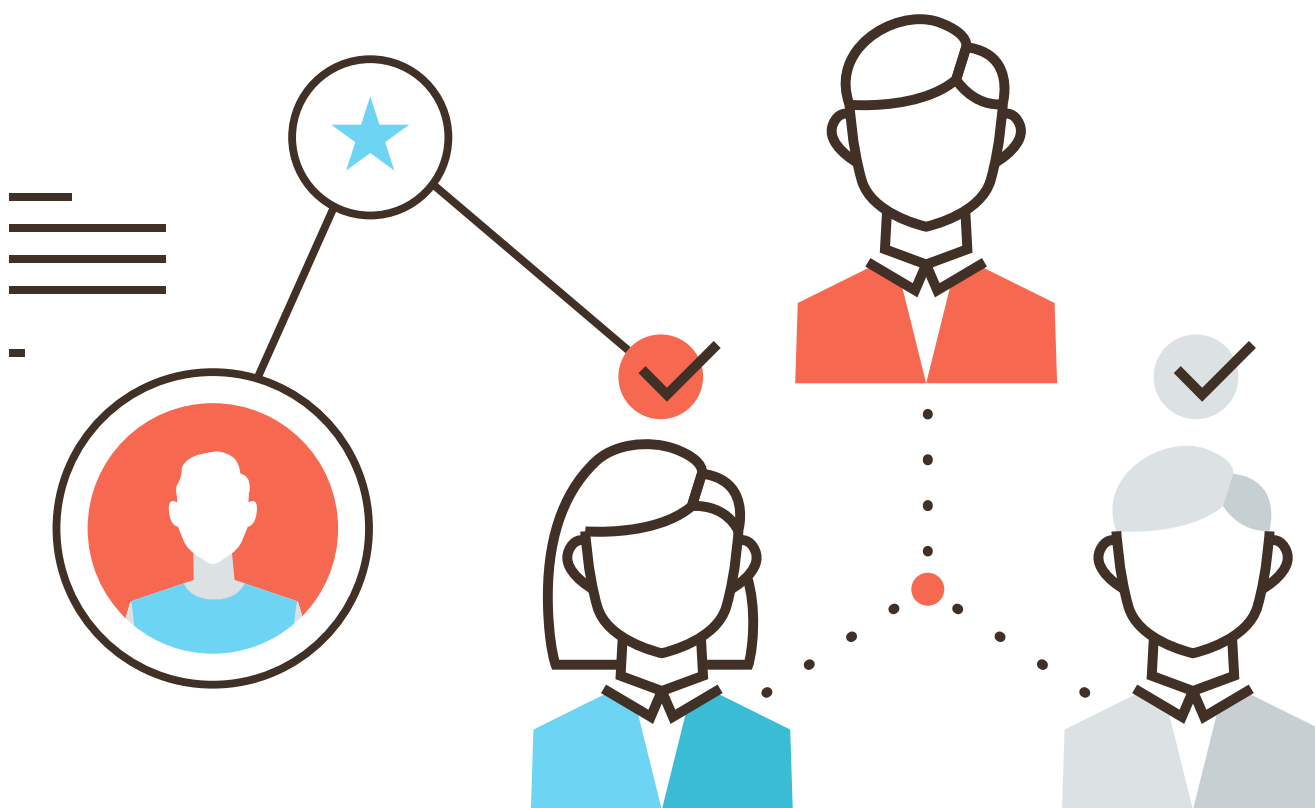
Orientazio profesionalarekin zerikusia duen informazioa edo prestakuntza sarearen bidez emateak edo eskuratzeak kostuak jaisten ditu, eta errazagoa da baliabide gehiago bideratzea aholkularitza- eta erantzun-zerbitzu pertsonalizatueta, zeinek balio erantsi handiagoa baitute.

Orientazio-zerbitzuan gaiak (adibidez, sozio-laborala) edo jarduera motak (adibidez, lan-kontratuei buruzko talde-saioak) garatzeko esleitutako baliabideei edo denborari dagokien pisua alderantzika daiteke sareko kalitateko edukiak landu eta argitaratzean.

Sare-optimizazioak, halaber, teleprestakuntzaren ordu- eta antolaketa-eskalagarritasuna eta malgutasuna ahalbidetuko lituzke. Profesional bakar batek prestakuntza-jarduera bat gara dezake, zuzenean, sarean, ordu jakin batean, erabiltzaile askorentzat.

Adibidez, webinar bat astelehenero, 20:00etan, ikasleek etxetik egin dezaten haren jarraipena.

Sarea erabiltzearen beste abantaila bat da posible litzatekeela *flipped classroom* kultura ezartzea, edo alderantzizko eskola, eta, horrenbestez, ikasleei aukera ematea aldezturik etxean aztertu eta lantzeko sarean eskuragarri dauden edukiak, gero eskolan eztabaidatu, esperimentatu eta zuzeneko aholkularitza lortzeko.



4.2. GAIK. Edukiak eta konponbideak aukeratzea

“Gaiak” dira ikasleek beren garapen profesionala dela eta dauzkaten helburuez eta arazoez zentroak ematen dituen konponbideak eta egiten dituen proposamenak.

Adibidez, “enplegu-iturriak” baliozko eduki bat izan daiteke, eduki mota edo gai nagusi zabalago batean bildua; “enplegu-bilaketan” esate baterako.

Lehentasunezko gaiak aukeratzea

Zentro bakoitzak bere lehentasunezko gaiak aukeratu behar ditu ikasleen interesen arabera, eta lehentasun horri dagokion pisua eman behar dio orientazio-zerbitzuaren programazioan.

Honelako galderak egitea da gaien aukeraketari heltzeko modu ona:

“Orientazio profesionaleko ordubeteko zerbitzu bat soilik emateko aukera izango bazenu, zer gairi buruzkoa litzateke?”

Erabakitzen bada, adibidez, ordu hori erabiltzea enplegua bilatzeko talde-saio bat emateko, eduki horrek zehazten du lehentasuna.

Esate baterako, zer pisu izan beharko luke gai “sozio-laboralak” zentroko orientazio profesionaleko zerbitzuan?

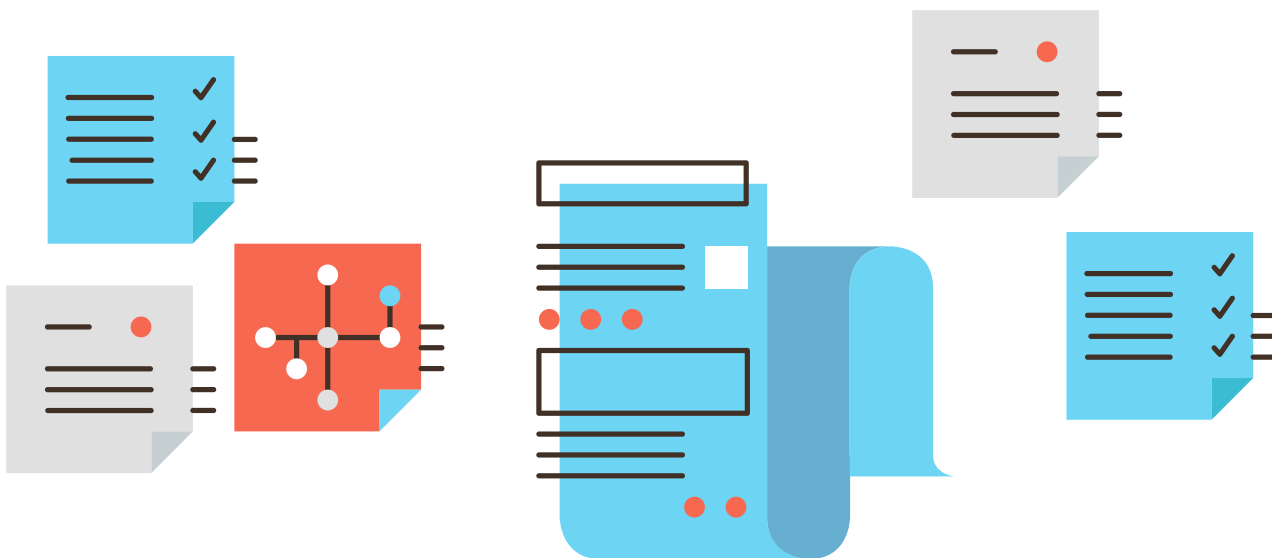
Eduki sozio-laboralek, besteak beste, honako hauekin dute zerikusia: lan-eskubide eta -betebeharrak, kontratuak, informazioa, eta araudia Gizarte Segurantzari eta Laneko Arriskuen Prebentzioari dagokienez.

Galdetu zeure buruari:

“Orientazio-programazioan gai horietarako erabilitako denbora eta baliabideak nire ikasleen beharretara egokitzen dira?”.

#Adibidea. Orientazio profesionaleko zerbitzu batek izan ditzakeen gaien zerrenda

OHARRA. Gai-zerrenda hau adibide gisa proposatutako eduki bat baino ez da. Lanbide-orientazioko zerbitzu bakoitzak bere zerrenda prestatu behar du.



1. GARAPENA. Garapen profesionalerako zeharkako balioa duten edukiak eta gaitasunak

- » Autoezagutza eta autoebaluazioa. Helburu zehatzei dagokienez
- » Egizutasuna. Bizimoldea, balioak, jarrerak, esperimentazioa
- » Aldaketa. Helburuak, espezializazioa, hauteskundeak, berrasmatea
- » Talentua. Enplegarritasuna, gaitasunak, prestakuntza
- » Metodoa. Motibazioa, plangintza, erabakiak
- » Marka. Aurkezpen eta ospe profesionalak
- » Networking. Gizarte-trebetasunak eta harremanak
- » Sarean Enplegua bilatzen duten edo beren negozioa sortu nahi duten profesionalak sarean presentzia izateko estrategiak

2. SOZIO-LABORALA. Eskubide eta betebeharrak sozio-laboralei buruzko informazioa

3. ENPLEGUA. Informazioa eta gaitasunak lana bilatzeko eta lan-munduan txertatzeko

- » “Infoenpleguak”. Informazioa enpresei, lanei eta sektore espezifikoiei buruz, bai eta enplegu- eta prestakuntza-eskaintzei buruz ere.
- » Lana bilatzeko teknikak
- » Curriculum eta lanbide-aurkezpena
- » Langileak hautatzea

4. EKINTZAILETZA. Ekimen ekintzailea

5. PRESTAENPRESA. Monitorizazioa, prestakuntza dualarena eta lantokietan (LANTOKIKO PRESTAKUNTZA)

6. TXERTATZEA. Harremana enpresekin: lan-poltsa, enplegu-eskaintzei buruzko informazioa, esperientzia profesionalak, praktikak eta txertatzeko jardura zuzenak

7. KUALIFIKAZIOA. Informazioa prestakuntza-ibilbideei buruz eta gaitasun profesionalak egiaztatzea

8. HEZKUNTZA. Hezkuntza-orientazioa

9. ANIZTASUNA. Arreta egoera, helburu eta problematika bereziei.

4.3. JARDUERAK. Jarduera motak helburuen, gaien eta formatuen arabera

Orientazio-zerbitzu bakoitzak eskura dauden baliabideen arabera aukeratutako helburuak eta gaiak garatzeko jardueren proposamena landu behar du, eta jarduerak zentroaren programazioan sartu behar ditu.

Zentroaren orientazio-jarduera motak

→ Talde-informazioko jarduerak

Informatibo hutsak diren eduki ez-pertsonalizatuak helarazten dituzten jarduerak biltzen dituzte. Jardueren **formatuak**, besteak beste, hauek izan litezke:

- » Aurrez aurreko talde-saioa
- » Sarearen bidez zuzenean emandako saioa
- » Sarearen bidez eskuragarria den testu-formatuko edukia
- » Aurrez prestatu edo grabatuta dagoen eta sarearen bidez eskura daitekeen ikus-entzunezko edukia (bideoa).

#adibidez, prestakuntza-espezialitate jakin batekin zerikusia duten irteera edo aukera profesionaleri buruzko informazio-jarduera baten oinarria izan liteke orientazio-zerbitzuak prestatutako liburu elektroniko bat edo pdf formatuan egindako materiala eskura jartzea sareko gune batean.

→ Talde-orientazioko jarduerak

Jarduera horietan, aukerak aztertzeko, erabakiak hartzeko, helburuak zehazteko eta plan profesionalak lantzeko edukiak eta ariketak biltzen dira.

Halako pertsonalizazio-maila bat dute, taldean parte hartzen dutenen interesetara egokitzen diren neurrian.

→ Talde-entrenamenduko jarduerak

Gaitasun espezifikoak taldean entrenatzeko eta praktikatzeko jarduerak dira, eta talde-orientazioko jarduerena baino pertsonalizazio-maila handiagoa dute: taldea zenbat eta txikiagoa izan, orduan eta handiagoa.

→ Pertsonalizatutako orientazio- eta laguntza-jarduerak

Zerbitzurik pertsonalizatuenak eta erabiltzaileari gehien egokitutakoak dira, banan-banan baino ez baitira ematen.

Jarduera pertsonalizatuetan, baliabide-inbertsio handia egiten da; horregatik, haien erabilerak justifikatuta egon behar du orientazio-zerbitzuaren programazioaren barruan.

Erabiltzaile guztiek aukera izan beharko lukete gutxienez orientazio pertsonalizatuko hasierako jarduera bat eta amaierako beste bat jasotzeko, bai eta, oro har, ahal diren

guztiak ere, pertsona bakoitzak bere garapen profesionalerako plana landu eta kudeatzeko eta erabakiak hartzeko oinarritzko gaitasunak lor ditzan.

Era berean, kontuan hartu behar da zailtasun bereziak dituzten erabiltzaile batzuek bereziki pertsonalizatutako orientazio-jardueren beharra izango dutela, eta haietan gaitasunak entrenatzeko eta txertatzen laguntzeko jarduerak bildu beharko direla.

→ Orientazio-zerbitzuaren “barne”-jarduerak

Orientazio-zerbitzuak, halaber, kontuan hartu behar ditu barne-jarduerak edo jarduera osagarriak garatzeko baliabideak; izan ere, eskola-pisurik ez izan arren, eta nahiz eta ez agertu zerbitzuaren programazio publikoan, ez zaizkielako zuzenean ematen erabiltzaileei, beharrezkoak dira gainerako jardueretarako.

Honako hauek lirateke barne-orientazioko jarduera nagusiak:

- » Edukiak lantzea eta eguneratzea.
- » Lan-merkatuaren azterketa, zentroaren espezialitateekin erlazionatua
- » Networking: harreman-sareak ezartzea
- » Harreman iraunkorra enpresekin
- » Orientazio profesionaleko zerbitzuaren jarduerari buruzko proposamena

OHARRA. Jarduera-zerrenda hau ADIBIDE eta iradokizun moduan proposatutako eduki LABUR bat baino ez da. Orientazio-zerbitzu edo -zentro bakoitzak bere jarduera-zerrenda edo -“karta” prestatu behar du, eta jarduera bakoitza fitxa-programa batean zehaztu behar da

Jarduera. Ikasleen harrera (material grabatua)

DESKRIBAPENA.

Material grabatua (bideoa), sarean eskuragarria, izan daitezkeen ikus-entzule guztiei zuzendua ikasturtearen hasieran, iraupena zehaztu gabe egonda.

EDUKIAK.

Interes orokorreko informazioa, eskubideei, betebeharrei, baliabideei, zerbitzuei eta ikasleentzat erabilgarri dauden aukerei buruzkoa. Materiala gai-moduluka antola daiteke.

SARBIDEA.

Borondatezkoa Bai, izena eman behar da.

EBALUAZIOA.

Erabiltzaileak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea egiaztatzeko.

Jarduera. Ikasleen harrera (bertaratuta taldean)

DESKRIBAPENA.

Bertaratu beharreko saioa, talde handian, ikasle guztientzat, ikasturtearen hasieran, 60 minutuko iraupeneko.

EDUKIAK.

Informazio orokorra, eskubideei, betebeharrei, baliabideei, zerbitzuei eta ikasleentzat erabilgarri dauden aukerei buruzkoa.

Aurrez aurreko saio horrek harrerako bideoan azaldutako gaietako batzuk azpimarratuko ditu.

SARBIDEA.

Nahitaezkoa. EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea egiaztatzeko.

Jarduera. “Egizutasun” profesionala (sarean, taldean)

DESKRIBAPENA.

Sarean egindako sei talde-saio, 60 minutukoa bakoitza, orientazio-zerbitzuak gomendatutako materialarekin lan egin ondoren.

EDUKIAK.

“Jarrerarik onena egitea da”. Sarrerako orientazio orokorra garapen profesionalean eta “Egizutasun” faktorearekin zerikusia duten aukeren lorpenean garrantzitsuenak diren elementuei buruzkoa, eta, pasibotasunaren aurrean, ekimena eta esperimentazioa sustatzen dituzten balio, jarrera eta portaerekin egiten den lana barneratzen duena.

SARBIDEA.

Borondatezkoa Bai, izena eman behar da.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Ikus #“Egizutasun profesionala” jarduera-programaren fitxaren adibidea

Ikus “Egizutasun profesionala” eranskina (#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

Jarduera. Zure enplegua 40 urratsetan (material grabatua)

DESKRIBAPENA.

Material grabatua (bideoa), sarean eskuragarria, izan daitezkeen ikus-entzule guztiei zuzendua, iraupena zehaztu gabe egonda.

EDUKIAK.

Sarrerako orientazio orokorra garapen profesionalean eta aukeren lorpenean garrantzitsuenak diren elementuei buruzkoa; besteak beste, xede profesionalen zehaztapenari eta enplegua bilatzeko teknikei buruzkoa.

Materiala gai-moduluka antola daiteke.

SARBIDEA.

Borondatezkoa EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

Jarduera. Zure enplegua 40 urratsetan (sarean, taldean)

DESKRIBAPENA.

Sarean egindako bi talde-saio, 60 minutukoa bakoitza, orientazio-zerbitzuak gomendatutako materialarekin lan egin ondoren ("Zure enplegua 40 urratsetan" material grabatua).

EDUKIAK.

Sarrerako orientazio orokorra garapen profesionalean eta aukeren lorpenean garrantzitsuenak diren elementuei buruzkoa; besteak beste, xede profesionalen zehaztapenari eta enplegua bilatzeko teknikei buruzkoa.

SARBIDEA.

Borondatezkoa Bai, izena eman behar da.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Ikus #“Zure enplegua 40 urratsetan” jarduera-programaren fitxaren adibidea

Jarduera. Zure helburu profesionalak (material grabatua)

DESKRIBAPENA.

Material grabatua (bideoa), sarean eskuragarria, izan daitezkeen ikus-entzule guztiei zuzendua, iraupena zehaztu gabe egonda.

EDUKIAK.

Sarrerako orientazioa eta baliabideak, erabiltzailea gidatzeko bere helburu profesional espezifikoek zehaztapenean, eta haiek lortzeko plan eta ibilbideen ezarpenean.

SARBIDEA.

Borondatezkoa EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

Jarduera. Zure helburu profesionalak (bertaratuta)

DESKRIBAPENA.

Aurrez aurreko saioa (zentroan), pertsonalizatua, bana-banakoa, ordubetekoa, erabiltzaileak orientazio-zerbitzuak gomendatutako materialarekin lan egin ondorengoa.

EDUKIAK.

Aurrez aurreko orientazio pertsonalizatua, erabiltzailea gidatzeko bere helburu profesional espezifikoek zehaztapenean, eta haiek lortzeko plan eta ibilbideen ezarpenean.

SARBIDEA.

Borondatezkoa Bai, izena eman behar da.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

Jarduera. Curriculum Vitaea (sarean taldean edo material grabatua)

DESKRIBAPENA.

Sarean taldean egindako saioa, 60 minutukoa, baliagarria interesa duen edozein erabiltzailerentzat, eta galderak txatean egiteko aukera ematen duena. Jarduera hori material grabatua baliatuta ere egin daiteke.

EDUKIAK.

Orientazio espezifiko eta baliabideak, aurkezpen eta curriculum profesional konbentzionalak eta sare bidezkoak egiteko.

SARBIDEA.

Borondatezkoa Bai, izena eman behar da.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

Jarduera. Curriculum Vitaea (nahitaez bertaratuta)

DESKRIBAPENA.

Aurrez aurreko talde-saioa, 90 minutukoa, taldean eginga ikasgelan.

EDUKIAK.

Orientazio espezifiko eta baliabideak, aurkezpen eta curriculum profesional konbentzionalak eta sare bidezkoak egiteko.

Gomendatuta aurretiaz parte hartzea “sare bidezko curriculum vitaea” jardueran.

SARBIDEA.

Nahitaezkoa. EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Gomendatuta aurretiaz parte hartzea “Zure helburu profesionalak” jardueran.

Ikus “Curriculum eta aurkezpen profesional eraginkorrak egiteko arauak” eranskina (#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

Jarduera. Enplegu-iturriak: zure sektoreko zer enpresak eskaintzen dituzten aukera profesionalak (sarearen bidez)

DESKRIBAPENA.

Sarean taldean egindako saioa, 60 minutukoa, baliagarria interesa duen edozein erabiltzailerentzat, eta galderak txatean egiteko aukera ematen duena.

EDUKIAK.

Orientazio espezifikoa eta baliabideak, enplegu-aukerak eskaintzen dituzten enpresei buruzko informazioa aurkitzeko.

SARBIDEA.

Borondatezkoa Bai, izena eman behar da.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Ikus “Curriculum eraginkorra egiteko arauak” eranskina (#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

Jarduera. LinkedIn profesionalentzat (bertaratuta taldean)

DESKRIBAPENA.

Sarean, talde-saioa, 90 minutukoa.

Jarduera hori material grabatu batera sarrera emanez edo sarearen bidez ere gara daiteke.

EDUKIAK.

Orientazio espezifikoa eta baliabideak, LinkedIn gizarte-sare profesionala aplikatzeko, aurkezpen profesionala sarean egiteko tresna moduan, networking-plataforma moduan eta lanbide- nahiz negozio-aukerak aurkitzeko atari moduan.

SARBIDEA.

Nahitaezkoa. EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Gomendatutako materiala: LinkedIn gida profesionalentzat. María Lázaro-k egina. <http://www.hablandoencorto.com>)

Jarduera. Networking: Ez bilatu lanik eta hasi jendea ezagutzen (sarean)

DESKRIBAPENA.

Sarean taldean egindako saioa, 60 minutukoa, baliagarria interesa duen edozein erabiltzailerentzat, eta galderak txatean egiteko aukera ematen duena. Jarduera hori material grabatua baliatuta ere egin daiteke.

EDUKIAK.

Orientazio espezifiko eta networking-teknika aplikatzeko eta kontaktuen sare sozialak kudeatzeko baliabideak, aukerak aurkitu eta bizitza profesionala garatzeko.

SARBIDEA.

Borondatezkoa EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko

Jarduera. Networking: Ez bilatu lana eta hasi jendea ezagutzen (bertaratuta taldean)

DESKRIBAPENA.

Bertaratuta, talde-saioa, 90 minutukoa.

EDUKIAK.

Orientazio espezifiko eta networking-teknika aplikatzeko eta kontaktuen sare sozialak kudeatzeko baliabideak, aukerak aurkitu eta bizitza profesionala garatzeko.

Gizarte- eta networking-trebetasunak praktikan jartzea da aurrez aurreko jarduera horren helburua.

SARBIDEA.

Nahitaezkoa. EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Gomendatuta aurretiaz parte hartzea “Networking: Ez bilatu lana eta hasi jendea ezagutzen” jardueran (sarean)

Ikus “Networking” eranskina (#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

Material osagarria: Kontaktu-sarea. Networking-gida aplikatua enplegua bilatzeko. Egilea: Alfonso Alcántara (Yoriento.com)

Jarduera. Oinarrizko lan-eskubideak (sarean edo material grabatua)

DESKRIBAPENA.

Sarean taldean egindako saioa, 60 minutukoa, baliagarria interesa duen edozein erabiltzailerentzat, eta galderak txatean egiteko aukera ematen duena. Jarduera hori material grabatua baliatuta ere egin daiteke.

EDUKIAK.

Orientazio espezifikoak langileen oinarrizko eskubide eta betebeharrei buruz.

SARBIDEA.

Borondatezkoa EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Jorratu nahi diren gai espezifikoak adina jarduera planifika daitezke lan-eskubideei buruz: oinarrizko eskubideak, lan-kontratuak, aldi baterako laneko enpresak, lanaldia, soldatak, kaleratzeak, langabeziaren gaineko babesa eta abar.

Jarduera. Oinarrizko lan-eskubideak (bertaratuta taldean)

DESKRIBAPENA.

Bertaratutako taldekako saio bat gelan, 90 minutukoa.

EDUKIAK.

Orientazio espezifikoak langileen oinarrizko eskubide eta betebeharrei buruz.

Aurrez aurreko saioa parte-hartzaileen galderei erantzuteko erabiliko da batez ere.

SARBIDEA.

Nahitaezkoa. EZ, ez da izenik eman behar.

EBALUAZIOA.

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

OHARRAK.

Aurretiazko "Oinarrizko lan-eskubideak (sarean edo material grabatuarekin)" jardueran parte hartzea gomendatzen da, aurrez aurreko saioan azalduko diren zalantzak eta kontsultak prestatzeko.

Jarduera bakoitzaren fitxa-programa

Orientazio profesionaleko zerbitzuan barneratzen den jarduera bakoitzak jarduerarako fitxa-programa bat izan behar du.

JARDUERARAKO FITXA-PROGRAMAZIOA

1. Jardueraren izena
2. Gaia. Jardueretarako gaien zerrenda ikustea
3. Zerbitzuaren helburuak eta oinarrizko adierazleak
4. Edukiak. Jarduera-zerbitzuaren oinarrizko gaien eta moduluen aurkibidea
5. Programazioa. Jarduerak biltzen dituen saioak edo ekintzak, eta zentroaren orientazio-agendan sartzea
6. Aurreikusitako parte-hartzaile kopurua eta eskola-pisua zentroaren orientazio-planean
7. Profesional inplikatuak.
8. Jardueraren garapena: izen-ematea, pertsonalizazioa, ematea, irisgarritasuna.
 - 8.1. Izen-ematea. Irekia vs Izena emanda.
 - 8.2. Pertsonalizazioa. Bana-banaka vs Taldeka l.
 - 8.3. Ematea. Bertaratuta vs sare bidezkoa.
 - 8.4. Irisgarritasuna. Zuzenean bakarrik vs beti irisgarria sarean.
9. Metodologia: printzipioak, protokoloak, jarduerak, ebaluazioa
10. Baliabideak: edukiak eta oinarrizko tresnak.

#Adibidea. “Egizutasun profesionala” jarduera-fitxa (sarean, taldean) (IKUS ERANSKINA)

OHARRA. Fitxa hau adibide eta iradokizun gisa proposatutako eduki bat baino ez da. Bere gaia ere adibide moduan aukeratu da. Zerbitzu edo zentro bakoitzak jarduera bakoitzaren fitxak egin behar ditu.

→ 1. Jardueraren izena

Egizutasun profesionala. Ez bilatu aukerarik; aurki zaitzaten saiatu. Jarrerarik onena egitea da.

→ 2. Gaia

“Jarrerarik onena egitea da”. Sarrerako orientazio orokorra garapen profesionalean eta “Egizutasun” faktorearekin zerikusia duten aukeren lorpenean garrantzitsuenak diren elementuei buruzkoa, eta, pasibotasunaren aurrean, ekimena eta esperimentazioa sustatzen dituzten balio, jarrera eta portaerekin egiten den lana barneratzen duena.

→ 3. Zerbitzuaren helburuak eta oinarritzko adierazleak

Parte hartzen duen erabiltzaile bakoitzak sarean osatu behar du testa, parte-hartzea edo egindako lana egiaztatzeko.

→ 4. Edukiak. Jarduera-zerbitzuaren oinarritzko gaien eta moduluen aurkibidea

1. ALDATZEA, onartzea edo kexatzea: aukeratu zure jarrera.

2. BALIOAK Zer uste duzu axola dizula eta zerk axola dizu benetan?.

2.1. Zure bizimolde ideala hain ideala da?.

2.2. Jarri ildo berean bizitza eta balioak.

3. EGIZUTASUNA Jarrerarik onena egitea da.

3.1. ‘Jarrera aldatzeko’ eskatzen dugunean, egia esan, portaera aldatzeko eskatzen ari gara.

3.2. Ekintza. Egiteak gehiago egitea dakar; ez egiteak, gutxiago egitea.

3.3. Ekimena. Gauzak noiz iritsiko zain dauden pertsonak gauzak bilatzera atera zirenek baztertutakoak jasoko dituzte.

3.4. Esperimentazioa. Eta nolanahi ere egiten baduzu?.

3.5. Ohiturak. Ez borrokatu zure ohituren aurka; beste batzuk sortu haien orde.

3.6. Dedikazioa. Hartu behar den denbora zure helburua lortzeko.

3.7. Iraunkortasuna. Saiatu behar adina: batzuetan kontua ekitea eta ekitea baino ez da.

3.8. Animatzea jarraitzeko, eta kontsolatzea amore emandakoan.

4. PENTSAMENDUAK Zure bizitza ez da pentsatzen duzuna, zure bizitza egiten duzuna da.
 - 4.1. Baikortasuna. Nahi baduzu, ahal duzu. Edo ez.
 - 4.2. Pentsamendu positiboak benetan aldatzen du bizitza?.
 - 4.3. Itxaropenak: Arrakasta neurritz gain balioesteak porrotera darama; porroterako prestatzeak arrakastara darama.
 - 4.4. Ekitea. Pentsamendu positiborik onena portaera positiboa da.
5. ONARPENA Sentitu ahal duzun bezala, baina egin behar duzuna.
 - 5.1. 5.1. Iraganari edo etorkizunari buruzko pentsamendu negatiboak kasu egiteak oraina mugatzen du.
 - 5.2. Autobusaren metafora: zuk erabakitzen duzu ibilbidea.

→ 5. Programazioa. Jarduerak biltzen dituen saioak edo ekintzak, eta zentroaren orientazio-agendan sartzea

Talde-orientazioko sei saio sarean, hil bakoitzeko lehen astelehenean. Saio bakoitzaren iraupena: 60 minutu.

→ 6. Aurreikusitako parte-hartzaile kopurua eta eskola-pisua zentroaren orientazio-planean

150 parte-hartzaileak.

% 10, orientazio-planaren eskola-pisua.

→ 7. Profesional inplikatuak

Lehentasunez LOP irakasleak eta orientatzaileak emana.

Interesa duten espezialitateko irakasleak parte har dezakete.

→ 8. Jardueraren garapena: izen-ematea, pertsonalizazioa, ematea, irisgarritasuna

1. Izen-ematea. Irekia.

2. Pertsonalizazioa. Taldekoa.

3. Mailegua. Sarean eta bertaratuta.

4. Irisgarritasuna. Zuzenean bakarrik (ez dago grabatutako materialik).

→ 9. Metodologia: printzipioak, protokoloak, jarduerak, ebaluazioa

Jarduera honetan zazpi elementu metodologiko erabiliko dira:

- » Kontzeptu didaktikoak
- » Esaldi iradokitzaileak
- » Aholku aplikagarriak

- » Ikaskuntza-dinamikak
- » Aktibatzeke galderak
- » Kasu errealak.
- » Istorio motibagarriak.

→ 10. Baliabideak. Edukiak eta oinarrizko tresnak

Gai nagusia: Egizutasun profesionala (Yoriento.com-ek egina).

#Adibidea. “Zure enplegua 40 urratsetan” (sarean, taldean) jardueraren fitxa

OHARRA. Fitxa hau adibide eta iradokizun gisa proposatutako eduki bat baino ez da. Bere gaia ere adibide moduan aukeratu da. Zerbitzu edo zentro bakoitzak jarduera bakoitzaren fitxak egin behar ditu.

→ Jardueraren izena

“Zure enplegua 40 urratsetan”.

→ Jardueraren gaia

Sarrerako orientazio orokorra garapen profesionalean eta aukeren lorpenean garrantzitsuenak diren elementuei buruzkoa; besteak beste, xede profesionalen zehaztapenari eta enplegua bilatzeko teknikei buruzkoa.

Jarduera beste jarduera espezializatuago batzuekin osa daiteke, zehatzago gara ditzaten aukeratutako gaiak, erabiltzaileen interesen arabera.

→ Programazioa. Jarduerak biltzen dituen saioak edo ekintzak, eta zentroaren orientazio-agendan sartzea

Sarean egindako bi talde-saio, 60 minutukoa bakoitza, orientazio-zerbitzuak gomendatutako materialarekin lan egin ondoren (“Zure enplegua 40 urratsetan” material grabatua).

Iraupena guztira: 120 minutu

Lotutako aurrez aurreko saioak ikasleen galderei eta kontsultei erantzuteko erabiliko dira orientatzaileak emandako materialarekin lan egin eta irakurri ondoren.

→ Edukiak. Jarduera-zerbitzuaren oinarrizko gaien eta moduluen aurkibidea

Lan egiteko materialak honako gai hauetako batzuei buruzko edukiak eta jarduerak bil litzake:

1. Lanbide-arrakastaren arrazoiak eta langabeziaren arrazoiak.
2. Zure uste okerrak enplegu-bilaketan
3. Enplegagarritasun-testa. Zure helburu profesionalak ondo zehaztuta daude? Ba al dauzkazu zure esparru profesionalean behar diren gaitasunak? Badakizu aukerak aurkitzen? Zerikusia duten garapen profesionaleko faktore garrantzitsuenen autoazterketa egiteko galdetegia
4. Zure egungo une profesionalaren azterketa: motibazioak, balioak eta azterketak
5. Gomendioak enplegurantz motibatzeke
6. Aldi baterako lana edo "urgentea": aukerak eta baliabideak aldi baterako enpleguak aurkitzeko
7. Zure helburu profesionala: xede laboralak zehaztea
8. Enplegurako prestakuntza-gomendioak
9. Enplegurako prestakuntza-aukerak
10. Aukeratu interesatzen zaizkizun enpresak
11. Nola bilatzen dituzte enpresek zure lanbidea duten langileak? Interesatzen zaizkizun erakundeek biltzeko eta hautatzeko erabiltzen dituzten teknikak
12. Lana bilatzeko teknika guztiak
13. Zure kasuan, zein dira enplegua bilatzeko teknikarik onenak?
14. Curriculum vitae. Zer den eta zertarako balio duen (bilatzeko tresnak 1). Curriculum baten zatiak
15. Zure curriculum onenak egiteko 23 aholkuak (tresnak 2)
16. Nola erabili zure curriculumak enplegua bilatzeko teknika bakoitzerako (tresnak 3)
17. Zure aurkezpen-gutun konbentzionalak eta sare bidezkoak egiteko 10 aholkuak (tresnak 4)
18. Nola aurkeztu eskabideak edo eskariak (tresnak 5)
19. Bilatzeko tresnei buruzko laburpena (tresnak 6)
20. Lana bilatzeko teknika (I). Kontaktu pertsonalak
21. II. teknika. Enplegu-eskaintzen iragarkiei erantzutea
22. III. teknika. Autoaurkezpena postaz eta e-mail bidez
23. IV. teknika. Autoaurkezpena enpresetan zuzenean edo telefono bidez
24. V. teknika. Autoaurkezpena zure iragarkien bidez
25. VI. teknika. Izena ematea aldi baterako laneko enpresetan
26. VII. teknika. Izena ematea lan-poltsa publikoetan
27. VIII. teknika. Ziber-enplegua: Enplegua bilatzea Interneten

28. IX. teknika. Izena ematea eta aukerak bilatzea enplegu-zerbitzu publikoetan
29. X. teknika. Beste enplegu- eta lanpostu-zerbitzu batzuk
30. XI. teknika. Zeure enpresa sortzea
31. XII. teknika. Oposizioak - Enplegu publikoa
32. XIII. teknika. "Lanpetuta egotea" enplegua bilatzeko teknika moduan
33. XIV. teknika. Zu lan-munduan txertatzeko laguntza bereziak
34. Langileen hautespena: Nola aukeratzen edo baztertzen zaituzten lanpostu baterako
35. Langileak hautatzeko elkarrizketa (I). Aurkezpena
36. Langileak hautatzeko elkarrizketa (II). Gomendioak
37. Egunero planifikatu zure enplegu-bilaketa
38. Nola mantendu edo "amarratu" zure enplegua?
39. Enplegurako eskubideak
40. Ziber-enplegua Internet- eta enplegu-direktoria.

5. Orientazio profesionalen prozesuaren oinarritzko FASEAK

5.1. I. FASEA Orientazioaren EBALUAZIOA ETA ERREGISTROA

Orientazio-zerbitzuaren ebaluazioa

Emandako zerbitzuen eraginkortasuna eta kalitatea ebaluatzeko trebetasunak funtsezkoak dira edozein esku-hartze esparrutan, soziala, pertsonala edo ekonomikoa izan.

Inplikaturako faktoreak eraginkor bihurtzean oinarritzen da orientazio profesionalaren ebaluazio-jardunbide ona. Zerbitzuaren helburuek, aholkularientzat bezala erabiltzaileentzat ere, argiak izan behar dute, eta jarraipen- eta ebaluazio-prozedura batzuk ezarri behar dituzte.

Prozedura horiek adierazle batzuk ezarri behar dituzte, **zerbitzuen prestazioan** egindako aurrerapenak ebaluatzeko, eta adierazle horiek erabiltzaile bakoitzarentzako helburu espezifiko batzuetan oinarrituta egon behar dute (bana-banako jarduera-planak), eta neurketa kualitatibo eta kuantitatiboko irizpideak garatu behar dituzte¹²

Honako hauek dira ebaluazio-jarduera garrantzitsuenak:

- » Orientazioaren helburuak esplizituki eta zehazki erabakitzea
- » Neur daitezkeen helburuekin zerikusia duten adierazleak ezartzea
- » Ebaluatzeko eta neurtzeko prozedurak eta tresnak aukeratzea

¹² Bizitza- eta Lan-baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioa (2002): En apoyo de la empleabilidad. Guía de buenas prácticas en materia de coaching y asesoramiento sobre empleo. Eurocounsel txostena. Loughlinstown, Co. Dublin
Luxenburgo: Europako Erkidegoen Argitalpen Ofizialen Bulegoa (11.or.)

- » Kasu bakoitzeko oinarrizko marra erabakitzea; hau da, helburuekin zerikusia duten adierazleen hasierako balioak
- » Ebaluazio-berrikuspenak eta -uneak programatzea
- » Idatzizko txostenak egitea kasuari buruz, ebaluazio-datuak fitxan erregistratuta, erabiltzailearekin egindako saioetan lortu ondoren
- » Etengabe berrikustea kasuko hipotesiak lortutako emaitzen arabera, eta prozesuaren aldaketak planteatzea: helburuak edo adierazleak aldatzea edo berriz lantzea, esku hartzeko prozedurak aldatzea, eta aldaketak egitea ebaluazio-prozesuan bertan

Orientazioaren erregistroa

Erregistratzea orientatzea. Ahokulariak erregistro zehatz eta koherentea izan behar du, eta erabiltzaileak sarbidea izan behar du erregistro horretan¹³.

Kasuaren erregistroa orientazio-prozesuaren beraren parte den jarduera bat da, eta helburu hauek ditu: lortutako datuen fidagarritasuna handitzea; kasuaren eta orientatzailearen jardueraren ebaluazioa bideratzea; esku-hartzea hobetzea; eta orientazioaren balioa handitzea. Erregistroa orientazioari dagokionez ere da garrantzitsua.

Ebaluazio-trebetasun garrantzitsuenen artean hauek daude: orientazioa erregistratzekoak eta, “autotxosten-neurri” moduan ulertuta, elkarriketak egitekoak.

Ebaluazioa erregistratzeko jarduerak

Neurtzen diren edukiak, datuak edo adierazleak hautatzea

Datu pertsonalak, bizitzakoak, datu profesionalak, esku-hartzearen xede den helburu, arazo edo egoerari buruzko datuak, ahalegindutako konponbideak eta trebetasunak, interes adieraziak eta motibagarriak, eta beste orientazio-esperientzia batzuei buruzko datuak.

Erregistro-trebetasunak ikastea, entrenatzea eta praktikan jartzea

Erregistroak honako hauek behar ditu: metodoa, denbora, kontzentrazioa, adierazteko (idazteko) trebetasuna eta mekanografia-trebetasuna, erregistroa testu-prozesadore baten bidez eginez gero. Orientatzaileak audio-grabazioak egiten baditu, testu-formatuan transkribatu beharko ditu, nahiz eta aurrerapen teknikoek aukera eman audio-edukiak idatzizko eduki bihurtzeko.

Erregistroaren timinga kudeatzea

Behar den denbora hartzea idatzizko erregistroa egiteko, bai saioak iraun bitartean (luzexeagoa izango da), bai saioaren ondoren. Audio-erregistroa bada, transkripzio-denbora ere kontuan hartu beharko da.

¹³ Bizitza- eta Lan-baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioa (2002). (8. or.)

Kanpo-behatzaileak erabiltzea

Lankideek eta beste profesional batzuek orientazio-jarduera ikusteak feedbacka ematen du, eta, horrenbestez, orientatzaileen erregistro-gaitasunak eta orientazio-prozesua bera hobetzen ditu.

“Automotibazioa” bilatzea orientazioa erregistratzeko

Erregistroak orientatzaileak gogoeta egitea sustatzen du; “norbera hobetzea” eragiten du; orientatzaileen arteko komunikazioa ahalbidetzen du; denbora irabaztea ekartzen du; esku-hartzea hobetzen du; abantaila zuzenak ditu erabiltzaileentzat, eta horrek eragina du orientazio-harremanean; atzeraelikadura positiboa du orientazioa nola egiten duen erakusten duen orientatzailearentzat; eta lan bat egin delako frogatzen da.

Kasuari buruzko iruzkinak egitea

Kasuari buruzko iruzkinen helburua da orientatzaileak gogoeta egiteko aukera izatea, kasua planifikatzea, hipotesiak sortzea, eta saioaren ondoren ebaluazioa egitea, besteak beste honako galdera hauei erantzunda:

- » Argi zehaztuta daude erabiltzailearen helburuak?
- » Zer helburu planteatzen daitezke?
- » Zer motibazio-maila du helburu horiek betetzeko?
- » Proposatutako jarduerak helburuen ildokoak dira?
- » Erabiltzailearen motibazioa egokituta daude?
- » Erabiltzailearen egungo trebetasun eta ohituretara egokituta daude? Proposatutako helburuak betetzen ari dira?
- » Zergatik ez dira betetzen?
- » Berriz zehaztu behar dira helburuak?
- » Proposatutako jarduerak egokitu behar dira?

Orientazio-elkarrizketak garatzea

Elkarrizketa “autotxosten-neurri” bat da, ebaluatzen jarduerak eta oinarritzeko tresna orientazio profesionalean.

Elkarrizketa, halaber, orientatzailearen eta erabiltzailearen artean komunikazioa izateko gunea eta formatu ohiko eta naturala da. Horregatik, elkarrizketa-trebetasun batzuk, eta haiekin zerikusia duten jarduerak, orientazio-harreman ona izateko eta orientazio arloko erregistrorako trebetasunen antzekoak dira.

Orientazioan elkarrizketak egiteko behar diren beste trebetasun batzuk orientatzaileak lortu nahi dituen eduki eta datu moten arabera dira.

Adibidez, orientatzaileak nahi badu fidagarritasun handiagoa izatea erabiltzaileak egoera eta testuinguru jakin batzuetan benetan duen portaeraz edo dauzkan trebetasun espezifikoek lortzen dituen datuek, elkarriketak **gaitasunka** egiteko eredu jakin batzuk erabil ditzake, adibidez, **intzidente kritiko**en bidez, teknika hori baliatuta pertsonak egoera jakin batean zer portaera izan zuen aztertzen baitu, gaitasun jakin batzuk zeudela agerian utziz¹⁴. Elkarriketatzaileak horrelako elkarriketak ezartzeko edo haien zati bat metodologia honekin garatzeko entrena daitezke.

Elkarriketa-trebetasun gehienak, halaber, **orientazio-harremanerako** behar diren trebetasunak dira.

Hitz batean, beti orientazioaren erregistro bat izan behar duzu, horrela, behintzat, lan egiten aritu zinela frogatu ahal izango duzulako ;)

Orientazioaren erregistro-fitxa: atalak

OHARRA. Fitxa honen edukiak, proposamen bat baino ez dira, adibide bat. Lanbide-orientazioko zerbitzu bakoitzak bere edukiak landu, antolatu eta eguneratu behar ditu



¹⁴ Alcalá, MA, Koord. (2000): La entrevista de selección. Madril: CIE-Dossat2000 (107. or.)

→ Azken eguneratze-data

→ Kasuaren laburpen eguneratua

(Orientazio-prozesuko daturik garrantzitsuenek erraz eskuratzeko moduan egon behar dute, laster berrikusi edo jakinarazteko).

AABIZENAK. IZENA. NAN (Horrela izendatu fitxategia)

ABIARAZITAKO IBILBIDEAK / PROIEKTUAK / HELBURUAK

TITULU OPERATIBOA, kasuaren helburua deskribatzen duena

KASUAREN LABURPENA. Alderdi garrantzitsuenen laburpena.

AURREIKUSITAKO JARDUERAK / EGINDAKO JARDUERAK (azkenak)

→ Aukerak (litezkeen helburuak)

1. AUKERA

2. AUKERA

3. AUKERA

→ Aukeren balantzea: laguntzak eta eragozpenak

ALAGUNTZAK AUKERA BAKOITZERAKO

(Labur zehaztu erabiltzaileak eta orientazioak helburua lortzeko laguntza eta baliabide garrantzitsuenak)

ERAGOZPENAK AUKERA BAKOITZERAKO

(Labur zehaztu erabiltzaileak eta orientazioak helburua lortzea trabatzen duten eragozpen eta muga garrantzitsuenak)

→ Zehaztutako helburuak

(Helburuak zehatzak, lorgarriak, neurgarriak dira, denbora finkatua dute, eta lorpen-adierazleak zehazten dituzte? Erabiltzailearen eta profesionalaren artean erabaki dira aurrez zeuden aukera posible batzuen zerrenda batetik? Jakinarazi zaio erabiltzaileari helburuak lortzeko zer zailtasun dauden, zer ahalegin egin behar den, zenbat denbora behar den?)

1. HELBURUA

2. HELBURUA

3. HELBURUA

→ Ibilbidea helburu bakoitzerako

AHOLKU orokorrak ibilbidea garatzeko

Jardueren PROGRAMAZIOA: tenporalizazioa eta baliabideak

Ibilbidearen EBALUAZIOA

→ Orientatzailearen autoebaluazioa

JARDUNBIDE EGOKIAK

Labur zehaztu zure esku-hartzearen alderdi positiboak: zure ustez orientazioa jasotzen ari den pertsonaren hobekuntza-plana sustatu duten teknikak, jarduerak eta estiloak.

AHOBETU BEHARREKO ALDERDIAK

Kasua berriz hasiz gero, zer alderditan jokatu zenukeen bestela, zer beste jarduera edo faktore gehituko zenituzkeen, zer ez zenukeen egingo?

Kasua behin-behingo "ixteko" arrazoiak

Baliteke orientazioko profesionalak ez jarraitzea lan pertsonalizatua erabiltzailearekin honako arrazoi hauen ondorioz.

Ez-betetzea

Erabiltzaileak, esaten badu ere motibatuta eta konprometituta dagoela orientazioarekin, eta planak mailaz mailako jarduera errazak jaso arren, ez ditu eginkizunak betetzen, edo ez ditu betetzen prozesuko beste alderdi batzuk. Erabiltzaileari esan dakioke beharbada une horretan ez duela orientazioaren beharrik, edo ez dagoela orientazioa aprobetxatzeko moduan, kasuarekin zerikusia duten arrazoi jakin batzuegatik. Beharbada geroago berriz eskatu ahal izango du orientazio hori, edo kontaktu berezia izan dezake orientatzailearekin.

Autonomia nahikoa

Erabiltzaileari jakinarazten zaio orientazioaren helburua daukan bizitza profesionala gobernatzen laguntzea dela, eta badirudiela horretarako behar diren gutxieneko esperientzia, tresnak eta gaitasunak dauzkala. Erabiltzaileak inoiz-edo harremana izan ahal izango du orientatzailearekin.

Parte-hartzerik eza

Erabiltzailea ez da joaten hitzartutako orientazio-saio batera edo batzuetara. Orientatzaileak berriz kontaktua izan badezake ere, jarraipen-arrazoiengatik baino ez du egin behar (Kepa, zer moduz, pentsatzen dut ezin izan zinela etorri, ez dio axola, nola zauden jakiteko deitu dizut...). Erabiltzaileak hartu behar du inizatiba beste saio bat nahi badu.

Erabiltzailearen erabaki adierazia

Erabiltzaileak, lehen saioan edo ondorengo saioetan, orientazioan parte hartzen ez jarraitzea erabaki dezake zenbait arrazoiengatik.

Orientazio-etena

Orientatzaileak orientazio-jarduera eteteko proposamena egin diezaioke erabiltzaileari, batez ere hitzartutako konpromisoak ez betetzeagatik. Orientazioaz interesatuta daudela dioten erabiltzaileak dira, baina ez dira inplikatzeko planaren garapenean. Motibazio-eragina izatea lortu nahi da, erabiltzaileak balio handiagoa eman diezaion orientazioari, eta inplikazio handiagoa izan dezan bere bizitza profesionalaren kudeaketan.

Orientazioko profesionalaren autoebaluazioa

Hobetzeko gaitasunak

Orientatzaileak gaitasunak izan behar ditu bere burua ezagutzeko erabiltzailearekin daukan harremanean, bai eta orientatzaile moduan daukan portaerari dagokionez ere.

Metagaitasun horiei esker, norberaren gaitasunak eta gaitasunok errendimendu eta garapen profesionalean dituzten inplikazioak ebaluatzen dira.

Berekin dakar norberaren gaitasun profesionalez (eredua) ohartzea, bai eta gaitasun horien erabilera edo aplikazioari eta emaitzei lotutako jardueraz ohartzea ere.

Ebaluazioa orientatzaileak bere burua behatuta

Autobehaketaren bidez praktikan jartzea eta orientatzaileak orientazio-saioetan duen jokabidea eta jokabide horrek erabiltzailearenean duen eragina erregistratzea. Erregistroa kasuaren fitxan bertan egin daiteke.

Adibidez, orientatzaile batek honela deskriba dezake bere jokabidea:

“Uste dut gehiegi luzatu dudala saioa. Nekatuta nagoenean, prozedura alde batera uzteko eta erabiltzailearekin gehiago hitz egiteko edo argudiatzeko joera daukat”.

“Bere kontaktuak gehiago erabiltzeko gomendioa egin diodanean, egiten duela esan dit, baina ez diotela laguntzen. Uste dut ez dudala horrelako aholkurik eman behar, edo ez ditudala gauzak horrela esan behar, erabiltzaileak kritika moduan hartu ohi dituelako”.

Orientatzailearen ebaluazioa beste teknika batzuen bidez

Orientatzaileak ezagutu eta erabili behar ditu bere portaeraz informazioa lortzeko beste teknika batzuk:

- » Beste orientatzaile batzuek gure jokabidea behatzea eta erregistratzea role playing edo benetako kasuetan. Kontrol-zerrendak edo behatzeko eta erregistratzeko beste tresna batzuk erabil ditzakete
- » Elkarriketak erabiltzaileei zer iritzi duten jakiteko. Bere txostenak bideratzeko tresnak ere erabil daitezke
- » Kasuak eta beste teknika dinamiko batzuk partekatzea, orientatzaileen portaerak ezagutu eta erkatzeko
- » Norberaren jarduketa behatzea saioak aurrez grabatuta

Ebaluazioa kontrol-zerrenden bidez

Orientazioko profesionalek beren gaitasun metodologikoak kontrolatu eta hobetu behar dituzte, bereziki orientazio-prozesuaren plangintza eta diseinuarekin zerikusia dutenak.

Kontrol-zerrendak oso tresna baliagarriak dira autoebaluazioa errazteko, eta orientazio-saio bakoitzaren ondoren bete daitezke. Kontrol-zerrendak edo -orriak pixkaka-pixkaka bete eta hobetu behar dira.

Zerrenda horiek bil ditzaketen adierazleek zerikusia dute eredu honetako gaitasunekin: autohobekuntzarako gaitasunak, ebaluaziorakoak, esku hartzekoak eta abar.

Gaitasunen kontrol-orria osatzen duten itemek zehazki deskribatzen dituzten orientatzailearen jokaerak, eta haien presentzia edo absentsia egiaztatu behar da.

→ Orientazioko metodologiaren kontrol azkarreko zerrenda

Orientatzaileak bere kasuaz egiten dituen iruzkinen eta autoebaluazioaren helburua da bere gogoeta ahalbidetzea, kasua planifikatzea, hipotesiak sortzea eta saioaren ondoren ebaluatzea honako hauei erantzunez:

- » Argi zehaztuta daude erabiltzailearen helburuak? Zer helburu planteatu daitezke?
- » Zer motibazio-maila du helburu horiek betetzeko?
- » Proposatutako jarduerak helburuen ildokoak dira? Erabiltzailearen motibaziora egokituta daude? Erabiltzailearen egungo trebetasun eta ohituretara egokituta daude?
- » Proposatutako helburuak betetzen ari dira? Zergatik ez dira betetzen? Berriz zehaztu behar dira helburuak? Proposatutako jarduerak egokitu behar dira?
- » Nola hobetu nezakeen nire esku-hartze profesionala?
- » Erabiltzen dut orientazioan metodo bat eta plangintza egiteko, helburuak lortzeko eta ebaluatzeko prozedura espezifiko batzuk?
- » Ebaluatzen dut haren eraginkortasuna?
- » Nire metodoa beste metodo batzuekin erkatzen dut?
- » Ez badut metodorik erabiltzen, erabili beharko nuke?

- » Arazoak konpontzeko eta erabakiak hartzeko nire estrategiak hobetu beharko nituzke?
- » Idatziz deskribatzen ditut nire metodoak eta lan egiteko moduak?
- » Berrikusten ditut egindako dokumentuak beste batzuk egiteko?
- » Erraz, argi eta eraginkorki idazten dut?
- » Nola gordeko eta berreskuratuko dut erraz informazioa?
- » Nola deskribatuko ditut, bai eta, hala egokituz ere, jakinarazi, emaitzak eta hobetzeko proposamenak.
- » Nola zehazten eta deskribatzen dut operatiboki erabiltzaileak helburu, behar, interes edo arazo bat duela?
- » Errealistak dira helburuak?
- » Zer adierazle erabiltzen ditut helburuaren zer-nolakoa eta bilakaera, arazoa edo egoera ebaluatzeko? Erabil nitzake beste batzuk?
- » Zer aukera planteatzen dizkiot neure buruari? Zer egin dut antzeko arazoen aurrean? Zer har nezake kontuan aukera gehiago bilatu eta aurkitzeko?
- » Nola jakingo dut helburuetara hurbiltzen ari naizela?
- » Zer informazio eskatu behar dut? Zer baliabide ditut??.
- » Zein dira zailtasunik garrantzitsuenak?
- » Zer estrategia, aukera eta baliabide dauzkat prestatuta zailtasunak gainditzeko, edo aurrea hartzeko?
- » Zer urrats egingo ditut proposatutako helburuak lortzeko?
- » Plana mailakatuta dago edo urratsen artean tarte handiegia dago?
- » Plana mailakatuta, tenporalizatuta eta egokituta dago erabiltzailearen helburuak errazago lortzeko?
- » Plana idatziz egin dut?
- » Zer teknika erabil ditzaket?
- » Zein dira onenak planteatutako helburuetarako?
- » Zer baliabide behar ditut eta nola egokitu behar ditut teknikak haien eraginkortasuna handitzeko?
- » Nola lortuko dut informazioa arazoaz, kasuaren eboluzioaz eta esku-hartzearen emaitzez?
- » Nola ziurtatuko dut lortutako datuen fidagarritasuna?
- » Nola jakingo dut zer eragin duen kasuaren bilakaeran inplikaturako faktore bakoitzak?

5.2. II. FASEA. HARREMANA. Orientazio-harremanaren gaitasunak eta edukiak

Orientazio-harremanaren eragina

Orientazio-harremana da erabiltzailearen eta orientatzailearen artean sortzen den lotura, eta honako hauek ditu oinarri: orientazioaren balioespena, elkar onartzea eta enpatia, giro positiboa, ezarritako arauen errespetua eta borondatezkotasuna.

Erabiltzailearekin orientazio-harreman ona ezarri eta mantentzeko aukera ematen duten orientatzailearen trebetasun gehienak esku-hartzean ere dira beharrezkoak, batez ere aldaketa bideratzea xede duten jardueretan.

Orientazio-harreman egokiak bi ondorio garrantzitsu ditu: partekatutako arau- eta itxaropen-esparru bat sortzen du (konpromisoa), eta orientatzailea eta orientazioa bera zerbait baliotsu bihurtzen du erabiltzailearentzat.

Ez du pertsonak perfektua izan behar, pertsonari egiten zaion arretak baizik. Orientazio-harremana **gaitasun eta jarduera espezifiko**en bidez sortu eta manten daiteke, eta haiek ebaluatzeko edo esku hartzeko helburuekin erabiltzen dira.

Oinarrizko elkarrizketa orientazio-harremanerako

Elkarrizketa-trebetasunak metodologikoak eta zeharkakoak dira. Hasieran eta, oro har, saioetan zehar elkarrizketak izatea garrantzitsua da orientazio-harremana ona izateko. Kontua guneak sortzea da, non “orientatu gabe hitz egiten baita”, orientazioa errazteko, hain zuzen ere.

Elkarrizketa-trebetasunak hobetzeak beharrezko izan dezake erabiltzaileekin hitz egiteko gaiak prestatzea. Orientatzaile batzuek ez dituzte aurrez prestatu behar saioan izan daitezkeen solasaldiak; beste batzuek, berriz, orientazio-prozeduraren barruan jaso behar dute lantze edo prestatze hori.

LITEZKEEN ELKARRIZKETA-GAIK

Saioa hasteko elkarrizketetan, orientatzaileak eta erabiltzaileak, besteak beste, honako hizpide hauek izan ahal izango dituzte:

- » Puntualtasuna - Itxarotea: Sentitzen dut itxaronarazi izana, denbora asko egongo zinen nire zain (...); Laster hartu ahal izan zaitut. Atzo, adibidez, astelehena, pertsona asko azaldu ziren ordu berean, eta ez dakizu... (...)
- » Sarrera - Bizilekua: Oso urrutitik zatoz? Zer auzotan bizi zara? A!, L-en bizi zara. Bada, inguru hori asko handitzen ari da, ezta? Eta ondo aparkatu ahal izan duzu, edo autobusean etortzen zara?
- » Erabiltzailearen izena: izena edo abizenen originaltasuna eta jatorria, familia-

jatorria eta abar.

- » Arropa edo osagarriak (aipamen pertsonalik gabe): Hara, maleta hori oso ondo dago! Non erosi duzu? Zure agenda gustatzen zait, zure sakelakoa, eta abar
- » Datu pertsonalak eta akademikoak (curriculum berrikustean, fitxa osatzean eta abar): Beraz, automobilgintzako LH ikasi duzu; gustukoak dituzu autoak, edo mekanika? (...)
- » Bisitaren arrazoia. Orientaziora edo zentrora zergatik etortzen diren.
- » Orientazio-zerbitzua: Ezagutzen zenuen, bazenekien non zegoen, zerbitzuaz hitz egin dizute, egiten dugunaz? Eta zer esan dizute?.

Kasuko hasierako datuak benetan lortzea

Hasierako datuak eta datu “ofizialak” eskatu eta lortzeak eragin kaltegarria izan dezake erabiltzailearengan eta orientazio-harremanean, prozesua burokratizatu eta gogaikarri bihurtzearen ondorioz.

Horregatik, garrantzitsua da datu horien lorpena azkartzea eta natural bihurtzea zenbait jardueraren bidez:

- » Hitz egitea. Datuak elkarrizketa bat sortu ahala bil daitezke, eta, gainera, erabiltzaileak (hala egokituz gero) aurkeztutako curriculumaz balia daiteke. Hartara, denbora laburrean eta saioaren hasieran, orientatzaileak kasuari buruzko informazio objektiboa lortzen du, eta erabiltzailea elkarrizketa batean aurkitzen da, eta ez paperetan ari delako pertzepzioarekin.
- » Erabiltzaileari datuak zergatik eskatzen zaizkion azaltzea, eta, oro har, edozein jardueraren arrazoia, jardueran parte hartzea proposatzen bazaio, edo zernahi datu eskatu. Era berean, hasierara aurreratzea zentroaren, zentroaren eta gainerako zerbitzuen aurkezpen laburra.
- » Orientatzaileak fitxak eta barne-dokumentuak osatzen ditu. Ahal den neurrian, erabiltzaileak ez du bete behar formulariorik, fitxarik edo beste edozein dokumentu burokratikorik. Betetze hori batera gauza dezakete orientatzaileak eta erabiltzaileak elkarrizketaren eta orientazio aplikatuaren beraren barruan.

Harreman positiboa sortzea

Elkarrizketa “positiboak”

Elkarrizketa neutralak sustatu eta izan behar dira, saioetan orientazio-helbururik izan gabe. Bestalde, edozein datu solasaldi-formatuan lortu behar da, edo erdi egituratutako edo egituratu gabeko elkarrizketa batean.

Konplimendu naturalak egitea

Orientazio-harremanean garrantzitsuak dira laudorio txikiak, laburrak eta naturalak, aitortzak, konplimenduak, aldeko iritzia eta abar. ***Hara, berriz ere oso garaiz iritsi zara!***

Gaur gogo handiz ikusten zaitut; zure agenda berriarekin profesionala zarela ematen duzu; orientazio-lantegian parte-hartze handia izan zenuela esan didate.

Kritikak saihestea

Orientatzaileek, eguneroko bizimoduan gertatzen den bezala, kritikak egiten dituzte askotan ohartu gabe, edo kontuan hartu gabe diotenak zer ondorio izango dituen erabiltzailearen portaeran. Orientatzaileak modu askotan egin ditzake erabiltzailearen jokabidearen deskribapen edo balorazio negatiboak. Hori saihesteko, bere buruari erreparatu behar dio, kritika horiez eta pertsonarengan duten eraginaz ohartzeko, eta bestelako adierazpideak prestatzeko.

Adibidez, “... urteotan ez duzu enplegu askorik bilatu. Orain gauza gehiago egiten has zaitezke” esan beharrean, honako hau esan dezake:

“Urteotan enplegua bilatu duzu, batez ere curriculumak bidaliz. Oso ondo. Zer gehiago egin dezakegu?”.

Informazioa lortzen ahalegintzea “zergatik” erabili gabe

Orientatzaile batek **zergatik?** galdetzeen duenean, galderak nahi izatekoak ez diren zenbait ondorio izan ditzake: elkarriketa- edo itaunketa-giroa sortzea; erabiltzailea gaizki edo deseroso sentiaraztea erantzuna ez badaki, edo eman dezakeen erantzuna ez bada oso onargarria sozialki edo pertsonalki, eta horrek ez erantzutea ere eragin dezake, edo gezurra esatea, edo mesfidantzaz ihardestea; orientatzaileak ohartarazten du ez duela ulertzen, edo zeharka kritikatzeko du galderaren xede den egoera: **bost urte dira ez duzula lanik egiten; zure ustez, zergatik gertatzen zaizu hori?**

Erabiltzailearen erantzunek adierazten badute ez dakiela, edo trebetasunak falta dituela, orientatzaileak eskatu gabeko gomendioak egitera jotzen du, edo esku hartzera helburuak argi edo hitzartuta ez badaude. Erabiltzaileari konponbide azkarrak eman nahi izateak orientazio-harremana laster galtzea dakar berekin.

Ondo gobernatzea erabiltzaileari egindako “gomendioak”

Oro har, egokia da orientatzaileak ez egitea erabiltzaileak eskatu gabeko inolako proposamen edo gomendiorik, eta, eginez gero, erabiltzaileak egindako jardueretan eta izandako lorpenetan oinarrituta egotea.

Normalean, ez da proposamenik egin behar lehen saioan, edo erabiltzaileak oraindik ez badu zehaztu inolako helburu argirik. Gogorarazi behar da gomendioak esku hartzeko jarduera espezifikoak direla eta, horrenbestez, erabilera planifikatua izan behar dutela.

Orientatzaileak **“pentsatu duzu enplegu-eskaintzak Internet bidez bilatzea?”** esaten badu, zeharkako gomendioa da. **“Beharbada ezagutuko duzu edo aztertuko duzu orriren bat Interneten enplegu-eskaintzei buruz”** esaten badu, kontua neutralagoa da.

Ez eztabaidatzea, ez kontrako argudiorik ematea

Erabiltzailearekiko desadostasuna adierazteak orientazio-harremana okertzen du.

Orientazioaren eta orientatzailearen xedea ez da arrazoiak izatea, ez eta erabiltzaileari erakustea ez duela arrazoirik, baina laguntza ematea erabiltzaileari, helburu profesional zehatzak eta haiek lortzeko planak izan ditzan.

Erabiltzaileak esaten badu **“baina ez dago administrari-enplegurik entxufea izan ezean; izan ere, nik badakit...”**, orientatzaileak kontrako argudioa eman dezake: “enplegu guztiak ez dira entxufek” edo “diazun hori ez da guztiz zuzena”.

Baina erabiltzaileak bere arrazoiak ditu zerbait pentsatzeko edo sentitzeko, eta orientatzaileak “konbentzitu” nahi duela irudituko zaio.

Beste aukera bat da orientatzaileak posibletzat hartzea beti erabiltzailearen iritzia, beharbada beste hitz batzuekin (bestela adierazita):

“Egia da, kontaktuak erabiltzea da enplegua bilatzeko teknikarik onena. Gainera, bilatzeko beste modu asko daude. Zer nahi duzu guk egitea?”.

Lorpen profesionalak egozte

Erabiltzailearen “lorpenei” lotutako arrakasta profesionalak zehazki aurkitzea, deskribatzea eta egozte lagungarria da giroa ona izateko.

Lorpen pertsonal eta profesionalen egozte-adibide batzuk.

- » Esperientzia profesionala: oso gazte izanda ere, jada bi enpresatan lan egin duzu, praktikak egin dituzu, eta aktibo egoteaz arduratu zara.
- » Enpleguak eskuratzeko modua: Beraz, ezagunen bidez lortu zenuen enplegu hau. Horrek esan behar du haien gogokoa zarela, eta profesionala zarela uste dutela. Zuk zer uste duzu?
- » Prestakuntza-jarduerak egitea: Badirudi ikasteko eta zure arloan profesionala izateko interes handia duzula.
- » Planifikatzea: Pertsona askok ez dute agendarik; oso pertsona ordenatua zara, eta hori berez trebetasun handia da.
- » Lorpenak egoera txarrean: zure familia-egoera txarra izan arren, indarra bildu duzu orientazioa eskatzeko.

Erabiltzailearen iritziaren balorazioa eta inplikazioa

Tag questions

Etengabe bilatzea eta sustatzea erabiltzailearen parte-hartzea galdera erretorikoak edo leloak erabiliz:

Urrats hauek proposatu ditugu daukazun helburua lortzeko. Badirudi oposiziorako ikasten denbora gehiago ematen duzula lortzea dela urratsik garrantzitsuena. Ez da hala? Zer uste duzu?:

Ulertzen duela egiaztatzea

Aurreko saioan protokolo batzuk landu genituen harreman errazagoa izan dezazun enpresekin eta zure ezagun eta kontaktuekin. Nahi baduzu, banan-banan aztertuko ditugu proposamenak.

Norberaren orientazioari buruzko iritzia eskatzea

Jada bi saio edo bileratan egon gara elkarrekin. Zer iruditu zaizu orain arte orientazioa? Egunotan ez gara elkarrekin egon. Bilerei buruzko zer gogoratu duzu gehien? Zer iruditzen zaizu nik idaztea gure elkarriketak?

Orientazio-zerbitzuaren balioa nabarmentzea

Orientazioa ulertzeko zenbait modu eta definizio prestatzea eta azaltzea erabiltzaileei

Adibidez, *laguntzea enplegu bat epe laburrean lortzeko (hori bada zure helburua), bai eta etorkizunari begira zure bizitza profesionala pixkaka hobetuz joateko ere.*

Orientazioaren definizioa zenbait jarduerarekin bermatzea

Adibidez, bilaketa-planak edo beste erabiltzaile batzuek, bizitza profesionala epe ertainean hobetu baitiete, abian jarritako teknikak erakustea.

Orientazioaren balioa nabarmentzea zenbait estrategia eta deskripzioren bidez

- » MZerbitzuaren pertsonalizazioa, orientazioaren baliagarritasuna eta orientatzailearen esperientzia aipatzea
- » Orientazio-zerbitzua baliabide mugatu batzuei esker dagoela azaltzea, eta esatea baliabide horiek administrazio publikoak eman dituela, eta horren ondorioa dela kasu bakoitzerako denbora mugatua
- » Erabiltzailearen eta orientatzailearen arteko harremanaren elkarrekikotasunaz hitz egitea (alde baten ahalegina beste aldearen ahaleginaren mende dagoela)
- » Erabiltzailearen borondatezkotasuna eta kontrola nabarmentzea, beti planteatzen baititu bere helburuak, eta erabakitzen baitu jarduerak eta ematen ditugun urratsak baliagarriak zaizkion edo bidea aldatu behar dugun
- » Informazioaren eta erabiltzaileentzat erakargarriak diren beste baliabide erabilgarri batzuen berri ematea: enplegu-eskaintzak, prestakuntza-eskaintzak eta abar
- » Orientazioaren erregistroa egitea, erregistro hori orientatzaileak kasuari dagokionez daukan interesarekin erlazionatzea eta erabiltzailea kasuan inplikatzeko: ***Ikusten duzunez (pantaila erakutsita), gure elkarriketaren zati bat idazten dut, zu ezagutu eta laguntza hobea eman ahal izateko. (...) Ikusten? Hori esan berri didazu, eta bere horretan idatzi dut. Garrantzitsua da zer nahi duzun jakitea, zer iritzi duzun.***

Orientazio-harremana hobetzen duen aldaketa bideratzea

Pizgarrien eta moteltzaileen erabilera orientazio profesionalean

Orientatzaileak zenbait baliabide eta motibatzaile ditu, erabiltzailearen ahalegin eta portaerarekiko nahiz hitzezko adierazpenekiko kontingente bihur ditzakeenak, eta garrantzi berezia dutenak berorrekiko harremanean. motibatzaile nagusiki ahozko horien erabilera egokiak eragin zuzena du orientazio-harremanean.

Honako hau litzateke pizgarrien adibide bat: *Saio honetan prestatuta egoteko eta hurrengo urratsa egiteko erabaki genituen gauza guztiak egin dituzu!* Oso ondo. Nahi duzunean, gauza asko lortzen dituzu! . Hona hemen moteltzaileen adibide bat: *Ohartu naiz ezin izan dituzula egin erabaki genituen urratsak saio honetara etorri aurretik. Orduan ezin dugu jarraitu (eta eskaini denboran ohi baino urrunago dagoen hurrengo saio bat)l).*

Bitarteko arrakastak planifikatzea

Orientazio-prozesuak behar adina arrakasta lortzea planifikatu behar du, erabiltzaileak egiten jarrai dezan jarritako helburuetara pixkanaka hurbilarazten duten jarduerak. Arrakasta horiek, ibilbidean mugarri izateaz gain, oso faktore motibatzaile garrantzitsuak dira, erabiltzaileak azter dezan zer harreman duen orientatzailearekin, bai eta, oro har, orientazioa bera azter dezan ere.



5.3. III. FASEA. HELBURUAK ETA IBILBIDEAK *orientazio professionalean*

Aukeren balorazioa eta balantzea

“Hitz batean, esan didazu azpimarratu dituzun lanetako edozeinetan jardun nahi duzula: garbitzaile, saltzaile eta apal-betetzaile. Administrari eta telefonista moduan lan egitea ere gustatuko litzaizuke, baina onartzen duzu hori zailagoa dela, harreman pertsonalen teknika hobeto erabili ezean, ez duzulako esperientziarik, eta, era berean, ez zarelako oso trebea bulegotikan”.

Aukerak sortzea eta haiei buruzko informazioa bilatzea dira erabakiak hartzeko edo arazoak konpontzeko egiten diren lehendabiziko jarduerak. Erabiltzaileak helburuak ezartzeak berekin dakar aukera bat edo batzuk hautatzea, helburuak lortzeko plana egiteko.

Aurkitutako edo sortutako aukeren artean erabiltzaileari miatzen eta aztertzen laguntzeko, orientatzaileak **“Aukeren balantzea”** tresna balia dezake, erabiltzaileari feedbacka emateko erabakiak hartzen dituenean, bai eta neurtzeko ere zer laguntza eman dezakeen orientazio-zerbitzuak aukera bakoitzean.

Aukera profesionalen balantzea

1. Baliabideak

Aukera bakoitzari dagokionez, profesional orientatzaileen kualifikazio- eta orientazio-zerbitzuak erabil ditzakeen baliabideak.

2. Balioak

Balio pertsonal eta profesionalen koherentzia aukera bakoitzaz den bezainbatean. Koherentea da egungo bizimoldea aztertzen den aukerarekin?

3. Inbertsioa

Denbora, dedikazioa eta behar diren baliabideak aukera bakoitzari lotuta.

4. Motibazioa

Erabiltzailearen egungo eta geroko motibazioaren azterketa, adierazitako interesetan eta aurreko historietan oinarrituta, eta aukera bakoitzarekin zerikusia duten egungo atazak gauzatzea.

5. Esperientzien historia

Aukerekin zerikusia duten lanbide- eta hezkuntza-esperientzia, -arrakasta eta -porroten historia.

6. Gaitasunak

Aukerekin zerikusia duten gaitasunen ebaluazioa.

- » Sektorean eta aukera bakoitzarekin zerikusia duten enplegu eta atazetan eskatutako gaitasun espezifikoak

- » Gizarte-gaitasunak eta networking. Enplegu eta aukeretan sarbidea izateko modua
- » Gaitasun teknologikoak

7. Euskarriak edo indarguneak

Labur zehaztu erabiltzaileak eta orientazio-zerbitzuak aukera bakoitzari dagokion helburua lortzea bideratzen duten euskarri eta baliabide garrantzitsuenak.

8. Oztopoak edo ahulguneak

Labur zehaztu erabiltzaileak eta orientazio-zerbitzuak aukera bakoitzari dagokion helburua lortzea zailtzen duten oztopo eta muga garrantzitsuenak.

Helburu operatiboak ezartzea

Erabiltzailearen eta orientatzailearen artean erabakitako helburuak dira orientazio-prozesuaren hasiera eta erreferentzia.

Helburu baten definizio operatiboa

Honako hiru urrats hauek kontuan hartuta modu operatiboan zehaztu denean gelditzen da ezarrita helburu bat:

1. Helburuak zehatzak, lorgarriak, neurgarriak dira, denbora finkatua dute, eta lorpen-adierazleak zehazten dituzte?
2. Erabiltzailearen eta profesionalaren artean erabaki dira aurrez zeuden aukera posible batzuen zerrenda batetik?
3. Jakinarazi zaio erabiltzaileari helburuak lortzeko zer zailtasun dauden, zer ahalegin egin behar den, zenbat denbora behar den?

#Xedearen deskribapen operatiboaren adibidea.

H postuan sartzea X,Y,Z enpresetan A,B,C hautagaitza- edo bilaketa-metodoekin.

→ Helburuak zehazteko eta betetzeko aholku orokorrak

- » Aukerak sortzea eta helburuak zehaztea (eta berriz zehaztea) jarduera jarraitua dela pentsatzea. Aukerak sortzea ezein ate behin betiko ez ixtea da (erdi irekita uztea), ateak bilatzen jarraitzeari ez uztea, ate berriak irekitzen jarraitzeari ez uztea ere bai, zirritu bat baino ez izan arren.
- » Ahaleginekin, dedikazioarekin eta inbertitu edo aplikatu nahi den kalitatearekin erlazionatzea arazoaren konponketa, helburuen lorpena eta emaitzak.
- » Orientazioaren helburuak gogoratzea jarduera-planak abian jarritik helburuetan oinarrituta.
- » Erabiltzailearen helburuak eta motibazioak gogoratzea eta argitzea eta, oro har, erabakiak hartzen edo haietan etengabe berresten laguntzea.

- » Erabiltzaileak plana betetzeko eta helburu profesionalak lortzeko daukan motibazioa areagotzea.
- » Iraganean eta plana garatu bitartean izandako konponketa-ahaleginak eta lortutako emaitzak aztertzea, kasu eta helburu bakoitzerako estrategia eta teknika egokienak aplikatzeko.
- » Azpimarratzea erabakiak beti hartzen ari direla, eta egindako edozein urratsek leku batetik urruntzen gaituela beste batera hurbiltzeko. Egitea erabaki genuen urratsa da ala ausaz egindakoa?.

Orientazio-ibilbidearen definizioa

Orientazio profesionaleko ibilbidea helburu profesional bat lortzeko plan bat da, eta honako hauek hartzen ditu barruan: bitarteko urratsen programazioa, tenporalizazioa eta egokitutako baliabideak eta tresnak.

Ibilbide baten diseinua prozesu jarraitua da, zeinean programazio edo plan bat lantzen den zerikusia duten elementu guztiak antolatzeko: bitarteko helburuak, datak, kontaktuak, jarduerak, teknikak, baliabideak eta abar.

Ibilbide bakoitza bakarra da ezarritako helburu bakoitzerako

Lehentasunak ezarri behar dira ibilbideen artean, baliabideak bereizita esleitzeko, baina litezkeen sinergiak bilatu behar dira ibilbideen artean.

Adibidez, demagun erabiltzaile batek apal-betetzailerik bilatzen duela X supermerkatuan, bai eta lan bera ere Y supermerkatuan. Bi helburu izanda ere, eta, beraz, dagozkien ibilbideak desberdinak izan, jardueren eta behar diren baliabideen zati komuna parteka dezakete.

Orientazio-zerbitzuak zenbait teknika erabil ditzake erabiltzailea informatzeko eta motibatzeko ibilbideen prestaketaz eta erabileraz::

- » Eskaileraren metafora (zenbait urrats ditu) edo hiri-autobusarena (zenbait geldialdi ditu) erabiltzea ibilbidearen kontzeptua azaltzeko
- » Beste kasu batzuei dagozkien ibilbideen adibideak, haien lanketa eta jarraipena egitearen abantailak nabarmenduz
- » Ibilbideko urratsak lortu beharreko helburu zehatz eta praktikoekin erlazionatzea

Orientazio-zerbitzuak protokolo edo gida bat egin behar du, zerbitzuan esku hartzen duten zentroko profesional guztiek ezagut eta kontuan har dezaketenen ibilbide bat landu eta ibilbidearen jarraipena egiteko.

Protokoloak barruan hartuko ditu jarraitu beharreko prozedurak, jarduera eta baliabide nagusiak eta ibilbideak erregistratzeko eta grafikoki adierazteko prozedura eta tresnak.

Orientazio-ibilbidea diseinatzeko elementuak

Azken helburua zehaztea eta eraginkor bihurtzea

Helburu argirik finkatuta ez badago, edo motibazioa aski ez dela ematen badu, ez da komeni ibilbide bat hastea edo planeatzea.

Urratsen deskribapen operatiboa eta espezifikoa egin behar da, urratsak egitea bideratzeko eta egitera motibatzen. Era berean, ebaluagarriak izan behar dute, eta egiteak izango dituen ondorio konkrituak zehaztu beharko dira.

Enplegurako orientazioaren esparruan, azken helburua enplegu bat lortzea izango da normalean. Garapen profesionalaren esparruan, bestelako helburu batzuk egongo dira, hala nola kualifikazio eta hobekuntza profesionala, erakunde batean gora egitea, lan hobia lortzea eta abar. Erabiltzaileak erabaki behar du zein den azken helburu hori, eta helburu hori ibilbidearen eta orientazio-prozesuaren erreferentzia iraunkorra izango da.

Motibatzaile egokiak aukeratzea

Orientatzaileak behar adina ezagutu behar du erabiltzailea, motibatzaile horiek zehazteko, bai eta bilatu eta egokitzeko ere erabiltzailearekin batera, ibilbidean txerta daitezen.

Orientazio-zerbitzuak ibilbideetarako dauzkan jarduerak

Orientazio-zerbitzuaren programazioak erabiltzaileen aribideko ibilbideetarako jarduerak zehaztu behar ditu, bai eta haiek izena emateko edo parte hartzeko prozedurak ere.

Ibilbidean izan daitezkeen urratsen zerrenda egitea

Orientatzaileak eta erabiltzaileak proposatutako helburua lortzen lagundu dezaketen azken helbururako ondoz ondoko urratsen edo hurbilketen zerrenda egin behar dute, ordenari garrantzirik eman gabe.

Etengabeko brainstorming bat da, prozesuko edozein unetan urrats edo elementu berriak gehitu daitezkeelako..

→ Ibilbide batean izan daitezkeen urratsen adibideak

- » Orientazioan jarraitzea erabakitzea, helburu bat zehaztea eta helburua aldi jakin batez lortzen ahalegintzeko konpromisoa hartzea
- » Helburu bat lortzeko urratsen zerrenda egitea urrats bat da berez
- » Datu bat lehendabizikoz idaztea agenda batean
- » Posta elektronikoko kontu bat irekitzea

- » Enplegua bilatzeko trebetasun zehatzak hobetzea eta aplikatzea (jarduera bakan bakoitza urrats bat da)
- » Datuak jasotzea enplegu-eskaintzei buruzko webgune bateko inprimaki batean
- » Hautespen-elkarrizketa bat izatea
- » Onarpena lortzea ikastaro batean
- » Prestakuntza-jarduera bat egitea
- » Kontaktu pertsonalen zerrenda egitea eta kudeatzen hastea
- » Aspalditik harremanik izan gabeko ezagun bati deitzea, orientatzailearen laguntzarekin
- » Beste orientazio-zerbitzu bat bisitatzea, informazio espezifiko eskatzeko
- » Denbora erabakitzea eta helbururako ordutegia planifikatzea
- » Helburuari oso egokitutako aurkezpen profesional bat egitea, eta sareko bitarteko propio guztietan argitaratzea edo partekatzea
- » “Aurkezpen-gutuna” egitea, eta sare sozialetan posta elektronikoz edo mezularitzaz igorritako hautagaitzetan erabiltzea
- » Xede diren enpresen eta bezeroen zerrenda bidaltzea harremanetarako datuekin
- » Xede diren enprekin edo bezeroekin zerikusia duten profesional potentzialen zerrenda egitea
- » Kontaktu-protokoloak egitea, eta harremana izatea xedearekin zerikusia duten profesionalekin
- » Helbururako marka pertsonaleko estrategia ezartzea epe ertain-luzean

Ibilbidea antolatzea

Ibilbideko urratsak sekuentzialki ordenatu behar dira, eta grafikoki adierazi taula, zerrenda edo mapa mental baten bidez.

Nolanahi ere, garrantzitsuena da erabiltzaileak beti erabakitzea zer egin behar den lehenago, horrelako erabakiak hartzea, planifikatzera ohitzeko.

Erabakitako aukerak eta helburuak haiek lortzeko urrats zehatzekin erlazionatu behar dira. Proposatutako jarduera bakoitzak helburua lortzeko ibilbideak duen zati edo urrats bati lotuta egon behar du.

Ibilbidea tenporalizatzea

Urratsak aldeztu aurretik egindako gutxi gorabeherako egutegiratze bati egokituta egin behar dira. Kontua ez da epe zurrunk programatzea, baina erabiltzaileak zertu nahi dituen helburuak eta ekintzak tenporalizatzeko trebetasuna (eta ohitura) garatzea.

Bistaratzea eta partekatzea

Orientatzaileak ibilbidearen plangintza, garapena eta emaitzak erregistratzeko metodo bat garatu behar du, erabiltzaileak erraz ikus ditzan.

Bistaratze horrek hautemangarri bihurtzen du plangintza, erregistroa motibatzen du, eta tresna ahaltsua da prozesua gobernatzeko eta erabiltzailea automotibatzeko.

Pro-plangintza

Ez daukagu planifikatzeko ohiturarik, planifikatzeak epe ertainean edo luzean baino indartzen ez diren portaerak dakartzalako berekin, eta, horregatik, erabiltzaileak uzkur izaten dira praktikan jartzeko baliagarritasun gutxikoak edo teorikoak direla ematen duten teknikak, hala nola “zerrendak egitea”, tenporalizatzea, finalistak ez diren kontaktuak kudeatzea eta abar.

Metatrebetasun horiek landu beharrekoak dira (gainerakoak bezala), eta, aplikatuta, bidea eman behar zaie erabiltzaileei lorpen txikiak izan ditzaten, eta zer-nolako balioa duten hauteman dezan epe laburrean.

Ibilbidearen optimizazioa eta mailaketa

Orientatzaileak ibilbidearen zailtasuna mailakatu behar du. Horretarako, zenbait urratsetan zatitu behar du ibilbidea, eta urratsek elkarren artean behar bezain hurbil egon behar dute, erabiltzailea erraz joan dadin urrats batetik hurrengora.

Erabiltzaileak egindako urrats bakoitza arrakasta bat da. Azken helbururanzko bidean egindako urrats txikietako bakoitza da arrakasta, bai eta urrats bakoitza eginda lortutako ondorioak ere.

Urrats bakoitzaren arteko espazioaren eta erabiltzaileak (orientatzailearen laguntzarekin) egin behar duen ahaleginaren plangintza erabiltzaile bakoitzaren profiltzat hartu behar da.

Oro har, urratsek irisgarriak, zehatzak eta erakargarriak izan behar dute erabiltzailearentzat.

#Adibidez, demagun autoeskolako irakasle bihurtu nahi duen erabiltzaile batek aurreikusitako urratsetako bat egin duela.

Informazio guztia bildu du langabeak prestatzeko ikastaroei buruz; besteak beste, autoeskolako irakasleak prestatzeko ikastaroei buruz. Urrats hori egitea (informazioa lortzea) arrakasta da berez, bitarteko helburu bat erdiestea delako. Lorpena da, gainera, erabiltzailearentzat hautemangarriak diren ondorio positiboak dakartzalako berekin: informazioa lortzen duen une berean izena emateko aukera.

Beste #adibide batean, bulegotika-trebetasunak dituen erabiltzaile batentzat (Interneteko tresnak ere erabiltzen ditu), erraz samarra da, esate baterako, “word-en

egitea urte honetan atzerrian ikasteko deitutako beka guztien zerrenda”. Hala ere, urrats hori bera aurretiazko urrats txikiago batzuetan zatitu behar da erabiltzaileak trebetasun horiek ez baditu.

→ Ibilbide motibatzaile baterako checklista¹⁵

1. Planak dituen urratsak eta azken helburua gogorarazi behar dizkio beti orientatzaileak erabiltzaileari.
2. Orientatzaileak, urrats bakoitza gauzatu ondoren, motibatzaile jakin batzuk bideratu eta sustatu behar ditu, eta saihestu gehiegi edo gutxiegi motibatzea, erabiltzaile bakoitzaren profilaren arabera.
3. Inoiz ez da urratsik hasi behar aurrekoa egin eta menderatu gabe.
4. Erabiltzaileak egin gabe uzten baditu jarduera batzuk, baliteke azkarregi aurreratu izana, urratsen neurria ez izatea egokia, edo motibatzaileak desegokiak izatea, edo behar bezain erakargarriak ez izatea erabiltzailearentzat.

#Adibidea. Hautagaitza telefono bidez modelatzea eta protokoloa: gozogilearen kasua

Kasua bi urteko esperientzia duen sukaldari gazte batena da; gozogintzan dago espezializatuta, eta Badajozko 4 izarreko hotel batean lan egin nahi du.

Helburu zehatzak.

Erabiltzaile batek oso helburu espezifiko bat proposatzen badu lehen saioan, eta zuzenean has badaiteke helburu hori lortzen, zergatik ez egin? Kasu horretan, hautagaitzaren teknika xede diren enpresei telefono bidez aplikatzea lehenets daiteke.

Jarduera-protokoloak.

Orientazioko profesionalak protokolo bat presta dezake hautagaitza hori aplikatzeko, honako hauek barruan hartuta: deiaren faseak (hasierako esaldiak, informazioa aztertzea...), deiaren amaiera, litezkeen jokalekuak, bakoitzarentzat izan daitezkeen erantzunak eta esaldiak, eta hautagaitzan lortu nahi diren emaitzak eta informazioa.

#Adibidea. Deia dinamiza dezakeen hasierako esaldia, adibidez, hau izan liteke: “Esan didate zure hoteleko sukaldean lan egiteko aukera dagoela”.

Protokolo moldagarriak

Protokoloa aplikazio-esperientzia bakoitzaren ondoren hobetu behar da, eta litezkeen jokalekuei buruzko informazioa kontuan hartu behar du.

Adibidez, hoteleko harreraren jakinaraztea sail bakoitzaren ardura dela (kasu honetan sukaldaritzako buruena) langileak hautatzea, eta orduan jarraibidea litzateke deia pasat-

¹⁵ Hemendik egokituta: Martin, G. eta Pear, J. (1998). Modificación de conducta. Qué es y cómo aplicarla. Madrid: Prentice Hall (76. or.)

zeko eskatzea, edo izena eta sukaldeburuarekin kontaktua izateko modua lortzea. Beste egoera batean, harreran esaten badute ez dagoela lanik, urteko beste aldi batzuk azter litezke, emaitza ona izateko aukera handiagoa duen hautagaitza bat egiteko.

Orientatzailea eredu gisa.

Orientatzaileak simulazio bat edo batzuk egin ditzake aurrez, eredu edo gida izan daitezen erabiltzailearentzat. Hau da, erabiltzailearen rola bete dezake, prozedura nola aplikatu behar den erakusteko.

Modelatze-esperientzia eraginkorragoa da ereduak antzekotasun funtzionalak partekatzen baditu erabiltzailearekin gaitasunei dagokienez, eta emaitzak errealistak badira.

Alde horretatik, ereduak nolabaiteko segurtasunik eza erakutsi lezake deian, eta azaldu balitekeela emaitzarik ez izatea, edo are enpresak baztertzea ere: “ez dago enplegurik”, “ezin dizut informazio hori eman”, “ez dugu erantzuten telefono bidez, bidali posta elektronikoz curriculuma” eta abar.

#Adibidea. Orientazio-ibilbidearen elementuak

OHARRA. Adibide honetako edukiak proposamen iradokitzaile bat baino ez dira. Orientazio profesionaleko zerbitzu bakoitzak bere metodologia prestatu eta egokitu behar du

Helburua / ibilbidea 1

Sukalde-laguntzaile lana
Esperientzia duena.
Egun erdiz; hobeto goizez
Eibar edo inguruko enpresa (-10 km)

Ibilbidearen lehentasuna

Tenporalizazioa: berehala hastea
Inbertsioa / Dedikazioa: % 100.

Teknikak eta jarduerak (helburu instrumentalak)

Curriculuma hobetzea. Teknika batzuetarako baldintza den jarduerak
Kontaktuen zerrenda egitea. Networkinga aplikatzeko baldintza den jarduerak
Enpresen zerrenda egin eta eguneratzea Hautagaitzak aplikatzeko eta lan-merkatua ezagutzeko jarduerak
Networkinga aplikatzea
Hautagaitzak posta elektronikoaren bidez + posta elektronikoaren testua
Hautagaitza sareko bitartekotza-atarietan eta xede-enpresen webguneetan
Iragarkiei erantzutea (normalean, sarean)
Prestakuntza hobetzea. Okupazionala (espezifiko), arautua eta abar.

Orientazio-/prestakuntza-jarduerak (teknikei dagokienez)

Orientazio pertsonalizatuko saioa. Bertaratuta edo sarearen bidezkoa.

Enplegua bilatzeko saioa. Bertaratuta edo sarean, zuzenean edo “grabatuta” Curriculum egiteko saioa

X-i buruzko lanerako prestakuntza-ikastaroa, enplegu-zerbitzu publikoarena Lanbide-prestakuntza arautuko titulazioa

Ibilbidearen ebaluazioa

Ibilbidearen ebaluazioak urrats hauek biltzen ditu:

Ebaluazio-erregistroa kasuaren fitxan

Ibilbideko bitarteko eta amaierako emaitzen erregistroa, bai eta bana-banako nahiz taldekako saio bakoitzaren ebaluazioarena, azken hori galdetegi bidez.

Ebaluazio-mugarrien ondoren hobetzeko jardueren proposamena

1. Ibilbidearen plangintza hobetzea.
2. Tekniken eta tresnen aplikazioa hobetzea.
3. Helburua eta, beraz, ibilbidea aldatzeko proposamena

Orientazio-profesionalaren ebaluazioa

Autoebaluazio-prozeduren bidez, erabiltzaileari egindako elkarrizketa bidez, eta beste profesional batzuen ebaluazioaren bidez.

Ebaluazioak jardunbide onak eta hobetu beharreko alderdiak zehaztu behar ditu.

Jardunbide onak

Labur zehaztu zure esku-hartzearen alderdi positiboak: zure ustezorientazioa jasotzen ari den pertsonaren hobekuntza-plana sustatu duten teknikak, jarduerak eta estiloak.

Hobetu beharrekoak

Kasua berriz hasiz gero, zer alderditan jokatu zenukeen bestela, zer beste jarduera edo faktore gehituko zenituzkeen, zer ez zenukeen egingo?

6. Lanbide-orientazioko oinarritzko **TEKNIKAKI**

Orientazio profesionaleko teknikak psikologian eta portaera, jarrerak eta ohiturak aldatzea lortu nahi duten beste diziplina zientifiko batzuetan eta helburu espezifikoak erdietsi nahi dituzten profesionalen gaitasunen garapenean oinarritutako prozedura aplikatuak dira.

Orientazio-teknikek informazio-edukiak, ahozko eta ikus-entzunezko baliabideak eta tresnak barnean hartzen dituzte, sarean ere bai, eta horiek guztiak orientazio pertsonalizatuan erabiltzen dira, bai eta talde-jardueretan ere, erabiltzaileei helburuak eta estrategia profesionalak zehazten, planifikatzen eta ebaluatzen laguntzeko.

Orientazio profesionalerako oinarritzko teknika batzuk berraztertzea proposatzen dizugu

- » Informazio profesionaleko teknika
- » Aholku orientatzaileko teknika
- » Arrazionalizatzeko edo iritziak aldatzeko teknika
- » Konpromisoa eta itxaropenak kudeatzeko teknika
- » Aldaketa bideratzeko edo lorpenak izateko teknika
- » Modelatze-teknika edo ikaskuntza bikarioa egitekoa
- » Coaching-teknika tresna sokratiko moduan

6.1. TEKNIKA (I). INFORMAZIO profesionala

Informazioa orientazio zuzen gisa

Informazioa orientazioko esku-hartze sinple eta zuzenena da, baina aldaketa handiak eragin ditzake pertsonen portaeran.

Emandako informazioa noiz orientazio-zerbitzuak gehiago landua noiz gutxiago landua izan daiteke, eta, era berean, erabiltzaileak informazio hori eskuratzeko duen zailtasuna handiagoa izan daiteke batzuetan bestetuetan baino.

#Adibidez, orientatzaileak, besteak beste, honako hauek egin ditzake erabiltzaileari dagokionez: ikastaro-zerrenda bat duen webgune baten helbidea jakinaraztea; zerrenda ordenagailuko pantailan bistaratzea; zerrenda inprimatuta ematea; erabiltzailearentzat interesgarriak diren ikastaroak aukeratuta dauden zerrenda bat ematea; eta abar.

→ Informazio-jarduera motak

OHARRA. Informazio-jarduera horiek proposamen bat baino ez dira, adibide bat. Lanbide-orientazioko zerbitzu bakoitzak bere antolaketa mota proposatu behar du

Zerbitzu batek prozesuak dituen zenbait helburu edo urratsekin zerikusia duten zenbait **informazio-jarduera** ezar ditzake. Orientazioak kasu bakoitzean eta kasuko fase bakoitzean dituen helburuen arabera izango da informazioaren forma eta edukia.

1. Informazioa ematea aukera profesionali buruz; batzuk erabiltzailearen eta orientazioaren helburu bihurtuko dira:

Zure prestakuntza eta trebetasunekin, zenbait aukera profesional izan zenitzake enpresa publikoan, enpresa pribatuan edo zeure enpresa sortuz.

2. Informazio objektiboa ematea baliabideei buruz, hezkuntza arlokoak izan, lan arlokoak, sozialak eta abar:

Begira, enplegu-zerbitzu publikoak ikastaro-eskaintza zabal baten publizitatea egin du orain, eta ikastaro batzuk interesgarriak izan daitezke zuretzat.

3. Informazioa ematea enplegua bilatzeko eta garapen profesionalerako **teknika eta tresnei buruz:**

Zure curriculum enpresetara bidaltzea teknika ona da. Zure kontaktu pertsonalak kudeatzea are teknika hobea da zure kasuan.

4. Informazioa ematea laguntza edo informazio motaren bat eman dezaketen **kontaktuei** eta pertsonen **buruz:**

Bulego honetan, Robertoz galdetu dezakezu. Ez duzu nire partez joan behar; zeure burua aurkeztu baino ez duzu egin behar, eta prestatu dugun kontaktu-protokoloa erabili:

5. Informazioa ematea erabiltzaileari, ohar dadin bere *nortasunaz* (ohiturak, interesak, trebetasunak eta portaerak testuinguruen eta egoeren arabera) eta bere *izaeraren*, jokabideen eta zenbait testuingurutan bere buruari eta beste pertsonen buruz dituen pentsamenduen ondorioez.

Informazio hori lagungarria izan daiteke hobetzen edo nahi diren emaitzak lortzeko gauza diren ingurune- eta logistika-aldaketak identifikatzen laguntzeko.

#Adibidez, jakinaraz daiteke agenda erabiltzeak, denbora ondo baliatzeak, gehiago lausengatzeak, gutxiago kritikatzeko eta abarrek eragin handia izan dezaketela bizitzaren hobekuntzan.

6.2. TEKNIKA (II). AHOLKUA. Gomendioen erabilera orientazioan

Aholkua, orientazio profesionalaren adierazpidea

Hau egiten baduzu, hura lortzeko aukera gehiago izango duzu eta gisako jarraibideei buruz erabiltzaileari informazioa eta aholkuak emateko orientatzaileak dauzkan trebetasunak dira, inolako dudarik gabe, gehien erabiltzen direnak, eta, itxuraz, ongien adierazten dutenak berez orientazio-prozesua. Horregatik, orientazio-jarduera aholkuaren sinonimotzat hartzen da, oker hartu ere.

Aholkua jarrera-aldaketa epe laburrean soilik eragiten duen esku-hartze jarduera bat da, ezin baita lehiatu erabiltzailearen ohiturekin edo inertziekin.

Nolanahi ere, orientatzaileak aholku zuzenak ematen badizkie bere erabiltzaileei, erabiltzaileek bere baliozkotu behar dituzten aukera potentzialak balira bezala azaldu behar ditu.

Orientatzaileak, bere aholkuen eraginkortasuna handitzeko, prozesura egokitu behar ditu aholku horiek:

- » Helburu operatibo eta lortzeko modukoekin zerikusia duten jarduera-aholku espezifikoak ematea eta aholku orokorrak baztertzea
- » Ibilbide mailakatuak eta erabiltzailearen gaitasunei eta motibazioari egokituak prestatzea
- » Aldaketa bideratzea, emandako jarraibideekin zerikusia duten behar adina lorpen edo aurrerapen erdiesteko
- » Erabiltzailearen itxaropenak kudeatzea, porroten eragina eta aholkuen ondoriozko “okertzeak” mugatzeko

Ikus dezagun orientazio arloko aholku-teknika batzuk.

Informazio selektiboa ematea (nik entzun dut...) aholkatzeko teknika moduan

Informazio partzial edo hautatua zeharkako aholkua da erabiltzailearentzat. Orientatzaileak baliatzen dituen datuak eta informazioak beste batzuen kaltetan erabiltzen ditu, hala erabakita edo ezjakintasunagatik. Datu horiek erabiltzaileak jarraitu beharreko arauen eginkizuna bete dezakete.

Erabiltzaile batek galdetzen badu:

Non dago aukera gehien lan bat aurkitzeko niretzat, administraria bainaiz?

orientatzaileak, besteak beste, erantzun hau eman dezake:

Azken bolada honetan, badirudi banku batzuetan hautespen-proba asko egiten ari direla. Baina horrek ez du esan nahi aukera duzunik; orientazio moduan baino ez dizut esaten.

Erabiltzaile horrek, ziur aski, orientatzailearen “aholkua” beteko du, besteak beste ez duelako informazio gehiagorik, aholkua sinesgarritasuna duen pertsona batek eman duelako (orientatzaileak), eta, beharbada, erabiltzailearen motibazioa edo trebetasunak edo kontaktuak ez direlako aski aukerak sistematikoki aztertzen jarraitzeko.

Jarraibideak edo aholku zuzenak ematea (egin hau)

Demagun honako hau esaten zaiola erabiltzaile bati:

“Zure curriculuma egokitu eta pertsonalizatu egiten baduzu zure hautagaitza aurkezteko interesatzen zaizkizun enpresetan, aukera gehiago izango dituzu elkarrizketa batera iristeko”.

Orduan, lehenago gauzatzen ahalegindu ez bada, ziur aski baliatuko duen oso jarraibide zehatz bat helarazten ari zaio.

Beti testuinguruan jarri behar da jarraibideen eraginkortasunak; horretarako, zehaztu behar da zer egoera zehatzetan duen jarraibidea betetzeak arrakasta izateko aukera gehien.

“Erizaintzako laguntzaile moduan duzun curriculuma egokitu eta zenbait klinikatara bidal dezakezu, baina aukera gutxi dituzu, ez duzulako esperientziarik, eta lanbide horretan lehia oso handia delako. Egin hautagaitza espontaneo, baina erabili beste teknika batzuk ere; ados?”

Aholkuen balioa nabarmentzeko moduak

Aholkuak zenbait eratan baliodun daitezke daukaten eraginkortasuna handitzeko:

Orientatzailearen profesionaltasunaren bidez

“Orientatzaile moduan daukadan esperientzia dela eta, esan diezazuket curriculuma egokitu eta bidaltzeak emaitza onak ematen dituela; batzuetan, behintzat”.

Role playing eta rol-aldaketen bidez

“Demagun zu zarela enpresaburua; ados? Bulegoan zaude, eta zurezko mahai handiaren gainean bi aurkezpen-gutun hauek dituzu, enpresa zehatz batera egokituta. Hemen, haien ondoan, zurea dago. Zure ustez, idatzi dituztenetako nor da profesionalena lanpostua betetzeko?”

Kasu arrakastatsuen adibideekin

“Geotekniako ingeniari batek esperientzia du, eta orientazioan esku hartu du nirekin. Hautagaitza prestatu zuen zenbait enpresatarako, eta haietako batek aukeratu du. Hautatzaileak esan zion aurkezpen-gutunean gustatu zitzaiola nabaritzen zela ondo ezagutzen zuela enpresa. Baina, egia esan, ez zuen ezagutzen. Interneten bilatu zuen enpresari buruzko informazioa, eta datu horiek egokituta egin zuen gutuna. Zer deritzozu?. Kontuan hartu behar duzu pertsona esperientziaduna dela enplegu-aukerak dauden lanbide batean. Curriculuma eta gutuna egiteko moduak izan dezake eragina, baina zure profesionaltasuna da garrantzitsuena”.

Arrakastarik gabeko kasuen adibideekin

“Nire erabiltzaileetako bat haur-hezkuntzako irakaslea da, 42 urtekoa, eta bere curriculuma eta aurkezpen-gutun bat pertsonalizatuta bidali ditu 90 bat ikastetxetara. Badakizu zenbat erantzun jaso dituen? Bat bera ere ez. Horrek esan nahi du, curriculuma eta gutuna ondo prestatuta ere, ikastetxeetan enplegua kontaktuen bidez aurkitzen bada... bada pentsa dezakezu...”

Erabiltzailearen esperientzien bidez

“Kudeatu zure kontaktuak eta errazago aurkituko duzu lana” eta gisako jarraibideak besterenganatzeko, orientatzaileak azter dezake zer lorpen egin dituen erabiltzaileak printzipio horri ohartuta edo ohartu gabe jarraitu dionean:

“Esadazu, ikusten dut jada bi enpresatan lan egin duzula. Guztizko profesional bihurtzen ari zara! Bide batez, nola iritsi zinen enpresa horietara (...) A, senide baten eta informazioa eman zizun lagun batez bidez!... Hau da, kontaktuak erabilia. Horrek esan nahi du jendeak gogoko zaituela, ezta? Badirudi kontaktuen kontu horrek nahiko ondo funtzionatzen duela, lana bilatzeko modu ona dela. Zuk zer uste duzu?”

Eduki metaforikoak erabiltzea jarraibideak emateko

Erabiltzaile askok ez dituzte baliatzen jarraibideak edo aholkuak, orientatzaileak zuzenean proposatzen baditu.

Erabiltzaileek aholkuak ez baliatzeko edo ez onartzeko arrazoiak hauek izan daitezke:

- » Ez dituzte ulertzen aholkuak, edo oker edo desegokiro baliatzen dituzte.
- » Uste dute jarraibide zuzenak dauzkaten printzipio edo arauen aurkako kritikak direla, edo gauzak orain arte egin diren moduaren aurkakoak, eta, beraz, ez dituzte onartzen, edo uzkur dira jarraibide horiek erabiltzeko.
- » Aholkua deskribatuta dagoen moduak ez ditu bultzatzen erabiltzera.

Hitzezko eduki metaforikoek aukera ematen dute aholkuak emateko erabiltzaileei, haiek erabaki edo ikus dezaten zer egin behar duten.

Bestalde, ipuinak, esaldi metaforikoak eta abar ulertzen errazagoak dira, erabiltzailearen pentsamoldearekin bat egiten dutelako, bai eta esaera zaharren berezko lekua den herri-pentsamendu eta -kulturarekin ere.

Orientatzaileek, metaforei esker, neurri batean gaindi dezakete erabiltzaileak entzutearen edo jarraibideak kontuan hartzearen aurka izan dezakeen jarrera, bai eta kultura- eta adierazpen-desberdintasunak ere.

Metaforak tresna lagungarriak dira jokaera-printzipio positiboak besterenganatzeko, baina, era berean, ikuspegi desberdinak ematen dituzte egoerei eta arazoei, nork bere burua behatzeko eta bere portaera ezagutzeko moduei eta abarri buruz, modu atseginetan, ulerterrazean eta are dibertigarrian ere. Orientazio-prozesuaren beste alderdi batzuetan ere erabil daitezke; adibidez, orientazio-harremanean edo ebaluazio-uneetan.

Eduki metaforikoak prestatzea

Edukiak bilatzea eta erregistratzea.

Orientatzaileek edonon eta bere eguneroko bizitzako edozein iturritan aurkitzen dituzte horrelako edukiak. Prentsan, artikulua bat irakurtzen dutenean “langabeen emozioez”; film batean, protagonistaren azken esaldia gogoratzen dutenean; telebista-saio batean, umorista baten gag batez gogoratzen direnean; senide edo lagun batek egiazko pasadizo bat kontatzen dienean; hizlari ele-eder batek argi, garden eta adierazgarriki hitz egiten duenean; erabiltzaile askok beren istorioak kontatzen dizkietenean...

Bestalde, iturri espezializatuak ere kontsulta ditzakete hitzezko edukietan: liburuak eta txistak, umorea, esaldi ospetsuak eta abar jasotzen dituzten webguneak; informazio hori beste profesional, orientatzaile eta abar batzuei eska diezaiekete... Hitz batean, kontua da orientatzaileak bere tresnarik baliotsuenak bilatzeko ohitura hartzea: “hitz baliagarriak”.

Informazio horren erregistro eraginkorrak erregistro-ohiturak sortzea dakar berekin. Horretarako, orientatzaileak agenda edo koaderno konbentzional bat izan dezake, bai eta sareko zerbitzuak edo aplikazioak ere, informazioa testu, irudi eta abar moduan atzitu edo jaso eta zenbait gailutan partekatu ahal izateko.

Lortutako edukiak sailkatzea.

Lortutako informazioa sailkatu egin behar da, sarbidea errazagoa izateko. Sailkapen-kategoriek zerikusia izan behar dute aplikatutako orientazioaren helburuekin, urratsekin eta jarduerekin.

Edukien sailkapen-kategoriek orientazio-zerbitzuko gaiak eta beste kategoria batzuk har ditzakete barruan.

Ahozko edukiak lantzea eta egokitzea.

Gakoa historiak berriz lantzea da, beharrezkoa bada, egokitu eta baliagarriak izan daitezen kasu gehienetarako. Orientatzaileak, adibidez, esaldi bat irakurtzean, modu bat aurki dezake esku artean daukan kasu jakin batean erabiltzeko, edo oinarritzat hartu eta ipuin bat sortzeko. Bestalde, orientatzaileak **bere edukiak** presta ditzake bere kasuen erregistroetan oinarrituta, eta sortzaile izan daiteke istorioak eta metaforak diseinatu eta asmatzean.

Ahozko edukiak erabiltzea.

Orientatzaileak, hitzeko edukiak erabili ahal izateko, honako hauek egin beharko ditu: eduki horiek bilatu, erregistratu, sailkatu, egokitu eta... erabili. Horretarako, beti hurbil izan behar ditu, eta noizean behin irakurri edo berraztertu behar ditu, pentsatuta zer egoeratan, kasutan edo unetan aplika daitezkeen.

Metaforek, istorioek eta esaldiek laburrak eta estimulatzaileak izan behar dute, ikuspegi berriak eta irakaspen zehatzak eman behar dituzte, eta eztabaidatzeko balio behar dute, bai eta, batzuetan, ondorioak ateratzeko ere.

Baina haiek erabiltzen jakiteak berekin dakar gehiegi ez erabiltzea ere. Metaforak saioen eta emaitzen interpretazioaren ardatz bihur daitezke, eta erabiltzailearentzat ebaluatzeko eta esku hartzeko modu atseginagoa eta hurbilagoa izan daitezke. Ez du axolarik istorioak edo esaldiak ezagunak diren ala ez. Ez da ezinbestekoa erabiltzailea harritzea, inoiz egon ez den edo egon ohi ez den lekuraino iritsaraztea baizik.

Tresna metaforikoen hiru adibide

PISU ASTUN MAILAKO BOXEOLARI bat bazihoan ikusle ugarien artean borroka galdu ondoren.

Gizon txiki bat hurbildu zitzaion, eta oihukatu:

Iruzurtti bat zara! Zu bezain handia izango banintz, txapelduna izango nintzateke pisu astun guztietan.

Boxeolaria gizon txikiari hurbildu zitzaion, eta galdetu zion: Orduan, zergatik ez zara txapelduna luma-pisuan?¹⁶.

¹⁶ Ellis, K. (1996/2001): La lámpara mágica. Madril: Urano (224. or.)

GIZON EDO EMAKUME ARRAKASTATSUA goizez jaikitzen da, ohera joaten da gauetz, eta nahi duena egiten du jaikitzen denetik oheratu bitartean. Bob Dylan.

EMAKUMEZKO EGURGILE SAIATUA¹⁷.

Behin bazegoen emakumezko egurgile bat, egurtegi batean lan egiteko aurkeztu zena. Soldata ona zen, lan-baldintzak are hobeak; beraz, egurgileak lan ona egitea erabaki zuen. Lehen egunean, langileburuarengana joan zen, zeinak aizkora bat eman baitzion, basoko inguru batean lan egin zezan. Egurgilea, poz-pozik, basora joan zen lan egitera. Egun bakar batean hemezortzi zuhaitz moztu zituen.

“Zorionak”, esan zion langileburuak. “Jarraitu horrela”.

Hitz horiek animatuta, hurrengo egunean lan hobia egitea erabaki zuen egurgileak. Beraz, gau horretan goiz oheratu zen. Hurrengo egunean, beste inor baino lehenago jaiki eta basora joan zen. Ahalegiunduagatik ere, hamabost zuhaitz baino ez zituen ebaki.

“Nekatuta egon behar dut”, pentsatu zuen. Eta eguzkia ezkutatzearekin batera oheratu zen.”

Egunsentian, hemezortzi zuhaitzeko marka ontzeko asmoarekin jaiki zen. Hala ere, egun horretan erdira ere ez zen iritsi. Hurrengo egunean zazpi moztu zituen, geroago bost, eta azken egunean arratsalde osoa eman zuen bigarren zuhaitza moztu nahian. Kezkatuta langileburuak esango zionagatik, zer ari zitzaion gertatzen esatera joan zen harengana, eta behin eta berriro zin egin zion asko ahalegintzen ari zela, ia-ia alditxartzeraino. Langileburuak galdetu zion:

“Noiz zorroztu zenuen aizkora azkeneko aldiz?” “Zorroztu, ez dut denborarik izan zorrozteko. Oso lanpetuta egon naiz zuhaitzak moztzen.”

17 Hemendik egokitua: Bucay, J. (1999/2003): Déjame que te cuente. Bartzelona RBA



6.3. TEKNIKA (III). ARRAZIONALIZAZIOA eta animazioa orientazioan

Arrazionalizatzearen helburuak

Erabiltzaile batzuek ez diete jarraitzen orientatzaileak proposatzen edo iradokitzen dizkien jarraibide edo aholkuei, edo ez dute jarraipen hori ondo egiten zenbait arrazoiengatik:

- » Uste dute baliatu dituztela aholku horiek eta emaitzak ez direla onak izan;
- » Ez dituzte ulertzen aholkuak, edo ez dakite zehatz zer egin behar duten aholkatua gauzatzeko;
- » Aholkua beste pertsona batzuentzat baliagarria izan daitekeela onartuta ere, uste dute beraientzat ez dela baliagarria, edo ez dute espero emaitza ona emango dienik.

Arrazionalizazio- eta animazio-jardueren helburuak hauek dira:

- » Enplegua bilatzean edo garapen profesionalean portaera eraginkorragoa izatea eragozten duten erabiltzailearen ideia, arau edo pentsaera irrazionalak aldatzen laguntzea. Kontua da argudiatzea, eta erabiltzaileari erakustea irrazionalak direla betetzen dituen arau batzuk, edo arau horien oinarrian dauden ideiak edo iritziak, eta dauzkan helburuetarako ustez egokiagoak diren beste jarraibide batzuen alde argudiatzea.
- » Hitzez animatzea bere kasurako egokiagoak izan daitezkeen portaera-arauak betetzeko eta haien arabera jokatzeko.
- » Hitzez zentratzea erabiltzailea konponbideetan eta aukeretan, eta ez arazoetan eta oztopoetan.

Hitzezko arrazionalizazio- eta aldaketa-teknika batzuk

- » “Salbuespen” positiboak bilatzea, eta lorpena erabiltzaileari egozte.
- » Modu positiboan adieraztea berriz.
- » Arazoak normalizatzea.
- » Aurresuposiziozko esaldiak erabiltzea.
- » Ez eztabaidatzea arazoei buruz.
- » Teknika “paradoxikoak”
- » Iritziak aldatzeko teknikak.

“Salbuespen” positiboak bilatzea, eta lorpena erabiltzaileari egozte

Orientatzaileak laguntza eman behar dio erabiltzaileari salbuespenak eta jokabide egokiak bila ditzan, sendotu ditzan, eta duten balioa handitu dezan, desberdintasun esanguratsu bihurtuta.

Orientatzaileak dauzkan portaerez eta trebetasunez hitz egiteko eska diezaioke erabiltzaileari, lortzearen ardura emateko:

“Beraz, idatzi duzu zer enpresarekin jarri zaren harremanetan. Jende guztiak ez du egiten hori, baina zu egiten ari zara.”

Orientatzaileak lorpenak egozteko dauzkan trebetasunak erabiltzaileari egindako zenbait galderari lotuta daude; adibidez, galdera honi:

“Nola lortu zenuen gerta zedin?”

Modu positiboan adieraztea berriz

SKontua “porrotak arrakasta” bihurtzea da, erabiltzailearen jokaera edo pentsatzeko modu jakin batzuk deskribatzea edo berriz interpretatzea, herstura, gelditasuna edo emozio negatiboak sortzen baitizkiote, edo porrotak edo hutsegiteak balira bezala interpretatzen baititu.

Adibidez, erabiltzaileak esaten badu: ***“Langabe bat baino ez naiz”***, orientatzaileak honako hau argudia dezake: ***“Bai, orain arte ez duzu enplegurik lortu”***.

Beste adibide batean, erabiltzaileak hau badio: “Lau hilabete daramatzat lan bila; 30 curriculum bidali ditut, baina ez dut erantzunik jaso; nolako porrota”, orientatzaileak honako hau esan lezake: “Egia esan, porrota baino gehiago aurrerapausoa dela esango nuke. Ikasi duzu horrelako enpresetan ez dutela eskaintzarik gaur egun, edo ez dituztela metodo horren bidez bilatzen izangaia, edo zurea ez dela eskatzen duten profila. Kontua bilatzen jarraitzea da”.

Orientatzaileak, gainera, eduki metaforiko bat edo istorio bat erabil lezake bere interpretazio positiboa indartzeko.

“Arazoak “normalizatzea”

Arazoa normalizatzea arazoaren adierazpen positiboa egiteko edo bizitzaren zati bat balitz bezala hautemanarazteko modu bat da. Langabezia-egoera pertsonalak nahiko normalizatuta daude langabezia-tasa handiko gizarte honetan, baina orientatzaileak zerbait gehiago egin dezake.

Pertsonak beren arazoen berri ematen dutenean, orientatzaileak normaltasun-itxura eman diezaieke: “Ongi etorria taldera, hori ezaguna egiten zait, eta?...”

Era berean, norberaren eta beste pertsona batzuen anekdotak konta ditzake, edo hertsiki arazotzat ez hartzea: “Nola dakizu benetako arazo bat dela, eta ez inoiz-edo denoi egokitzen zaigun zerbait... (edo beste azalpen normalizaturen bat)?”

Arazoei larritasuna kentzeko modu bat da erabiltzaileari eskatzea **“arazo bat nola egin” azaltzeko**; adibidez, langabeziaren kasuan.

Orientatzaileak erabiltzaileari eska diezaioke deskribatzeko zer urrats egingo lituzkeen langabezian luzaroan egoteko. Hartara, arazoak egin eta desegin daitezkeela ulertuko luke. Eta arazoa nahiz haren kausak nolabaiteko normaltasunez eta nolabaiteko kontrol-sentsazioarekin ikusiko lituzke.

Aurresuposiziozko esaldiak erabiltzea

Kontua da etorkizuna deskribatzea jardutera bultzatzen duen modu batean, emozio positiboak sortuz, eta deskribapen negatiboagoak eta berorien ondoriozko gelditasuna saihestuz.

Adibidez, honako hau izan liteke orientatzaileak (eta erabiltzaileak) etorkizunaren deskribapen negatiboa egitea:

“Enplegua aurkitzen baduzu, nahitaezkoa...”.

Deskribapen horrek ez du arrakasta aurresuposatzen, edo helburua lortzeko aukera txikia dela adierazten du.

Aurresuposizio positibo batek aukera handiagoa adierazten du; are ziurtasuna ere:

“Enplegua aurkitzen duzunean...”.

Ez eztabaidatzea arazoei buruz

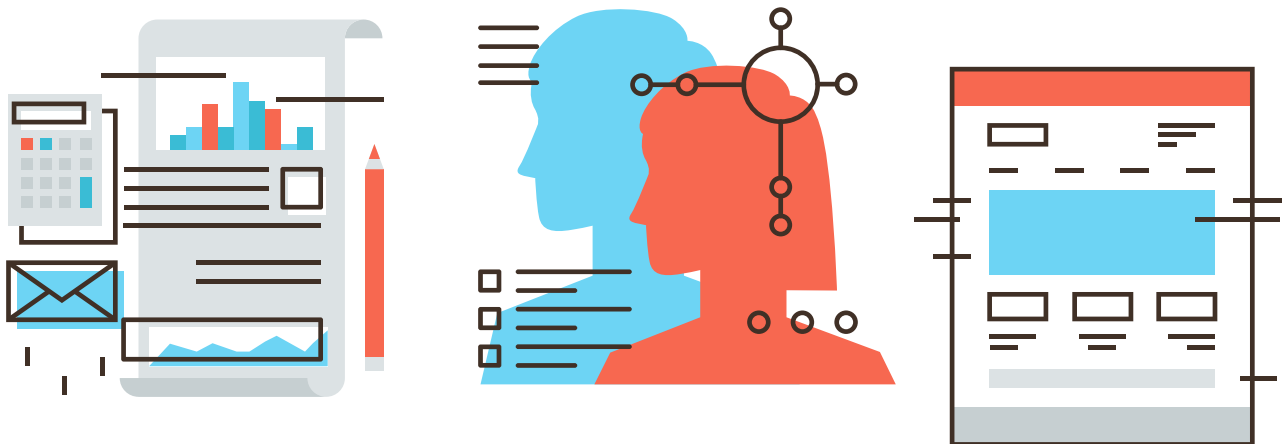
Erabiltzaile gehienek beren arazoen arrazoiez gogoeta egiten dute, edo egin dute; “zergatia” jakin nahi dute. Orientatzaileak honako hau esan dezake:

“Nahikoa litzateke arazoa desagertzea, nahiz eta ez ulertu zergatik agertu zen?”

Pertsonak ados egon ohi dira; baina pentsatu zuten ulertu behar zutela arazoa konpondu ahal izateko. Arazoez eta kausez eztabaidatzea ez da beharrezkoa, eta, gainera, eragin kaltegarria izan dezake orientazio-harremanean

Hala ere, orientatzaileak entzun ere egin behar du, eta pazientzia izan, pertsona batzuek bestetuek baino denbora gehiago behar dutelako beren egoera azaltzeko, beste gai bati buruz hasi baino lehen¹⁸

18 Hudson, W.; Weiner- Davis, M. (1990): En busca de soluciones. Un nuevo enfoque en psicoterapia. Bartzelona: Paidós



Teknika “paradoxikoak”

Erabiltzaileek jokaera guztiz negatiboa badute eta edozein proposamen baztertzen edo kritikatzten badute, orientatzaileak ezin du jokaera “zurrunki positiboa” izan.

Egoera horri aurre egiteko modu bat da arazoan zentratzea, jarrera ezkorra hartzea eta zer gertatzen den ikustea, betiere profesionalak “teknika paradoxiko” hori erabiltzeko tartea eta aukera badu.

“Bai, ikusten dut ez duzula enplegurik bilatzen, ez dagoela uste duzulako, eta orientazioak ez dizula balio. Zuk diozuna egia bada, orduan onartu behar duzu ez duzula inoiz enplegurik aurkituko, edo zure bizitza profesionala ez dela hobetuko. Beraz, ez dauka zentzu handirik orientazioarekin jarraitzeak”.

“Hurrengo saiorako, enplegu bilatzen jarraitzea eta orientaziora etortzea zure bizitzarako onak direlako frogak bilatu beharko zenituzke”.

Arrazionalizazioa eta iritziak aldatzea

Orientatzaileak, **pertsuasioaren** bidez, identifikatzen ahalegin behar du zer uste irrazionalek edo pentsamolde desegokiek ez duten eramaten erabiltzailea zentzuzko helburuak zehaztera, edo galarazten dioten dauzkan helburuak lortzea nahiz haien alde egitea. Gogoan izan etika estoikoa, zeinaren arabera gauzei buruzko iritziek asaldatzen gaituzten, eta ez gauzek berek¹⁹.

Idea irrazionaleri heltzeko trebetasunak honako urrats hauek eginez ezar daiteke²⁰:

- » Idea irrazionalak zein diren jakitea
- » Haien aurka eztabaidatzea. Iritzi faltsuen sistema eztabaidatzea galdera erretorikoak erabiliz
- » Bereiztea zer nahi duzun eta benetan zer behar duzun, zer lortu nahi duzun eta zer izan zaitezkeen; zer den zentzuzko eta zer zentzugabe, azken batean

¹⁹ Pérez Álvarez, M. (1996): Tratamientos Psicológicos. Madril: Univérsitas

²⁰ Ellis, A. eta Grieger, R. (2000): Manual de Terapia Racional Emotiva. Bilbo: DBB

- » Errealitatearen definizio doitua eta proportzionala egitea, gehiegizko orokortzea eta gainkarga semantikoa saihestuta
- » Ideia “errealista” berriak finkatzea, aldaketa bideratzeko tekniken bidez: berrindartzea, modelatzea, portaera-entseguak edo simulazioak, benetako esperientziak, etxeko lanak eta abar

Erabiltzaileek ustez irrazionalak diren, garapen profesionala eragozten dieten edo garapen horretan eragin kaltegarria duten askotariko berbalizazio edo usteak dituzte²¹.

Uste “okerrak” enplegu-bilaketan

Enplegua bilatzean, uste irrazionalak ideia edo azalpen batzuk dira, pertsonen sarritan erabiltzen dituztenak xederik ez izateko, helburuak lortzen ez saiatzeko, ahalegintzea edo hobetzea baztertzeko, edo gelditasuna zuritzeko.

Pentsa dezagun pertsona batek dioela ez duela lanik aurkitzen ez duelako zortetik, eta hori gabe berdin dela zenbat denbora ematen duen edo zenbat ahalegintzen den lana aurkitzeko.

Orientatzaileak ez daki **“zorteari buruzko uste”** hori ote den lanik ez egitearen arrazoia, edo, besterik gabe, sasi-azalpen bat, lanik eza justifikatzeko eta, ohartuki ala ohartu gabe, gizarte- eta familia-ingurunean aitzakia bat izateko balio diona.

Iritzi ustez irrazionalak ez dira arazoen kausa, ondorio baizik

Gure ikuspuntutik, ustez irrazionalak diren iritziek eragin txikia dute jokaeran; hau da, ez dute eragiten pertsonen bizitza profesionala ez hobetzea.

Aitzitik, uste eta pentsamendu negatiboak batez ere porroten eta lanbideko xedeak nahiz lanbidekoak ez direnak ez lortzearen ondorio dira, eta gero nork bere buruari eta gainerakoei porrot horiei buruz ematen ahalegintzen den azalpenen zati dira.

Horregatik guztiagatik, orientazioan proposatzen dugun esku-hartzea EZ da zalantzan jartzea erabiltzaileen usteak, baizik eta laguntza ematea ohar daitezen beren gelditasuna, ahaleginik eza edo plangintzarik eza zuritzeko erabiltzen dituztela iritzi horiek, bai eta beren buruarekin eta beste pertsona batzuekin dauzkaten arazoen ustezko arrazoiez eztabaidatzeko ere, denbora eta ahalegin hori erabili beharrean beren xedeak zehazteko eta lortzen ahalegintzeko planen bidez.

Gure ikuspuntutik, orientatzailearen uste irrazionala izan liteke pentsatzea pertsonen arazoak haien uste irrazionalak eztabaidatuz konpontzen direla ;)

Uste irrazionalen, pentsamendu negatiboen eta gehiegizko kexen aurkako esku-hartzerik onena erabiltzaileei laguntzea da, egunero duten portaera eta bizitza planifikatzeko duten modua alda ditzaten.

²¹ Hemendik egokitua: Alcántara, A. (2001): Tu empleo en 40 pasos. Guía del Orientador. Palma: Europako Gizarte Funtza (3. helburua), Conselleria de Treball i Formació. Govern de Les Illes Balears eta Balearretako Enpresa Elkartearen Konfederazioa (CAEB)

Izan ere, horrelakoetan, orientatzailearen eginkizun nagusia, eztabaidatzea eta usteak edo pentsamenduak aldatzea baino areago, erabiltzaileak horrelako alferrikako gogoetetan (oso entretenigarriak izanda ere) denbora gutxiago ematea lortzea da, dauzkan planak garatzen erabil dezan:

Orientazio eraginkorrak oinarritzko printzipio hau proposatu behar die bere erabiltzaileei:

“Ez ahalegindu hobeto pentsatzen ongi bizitzeko; antolatu hobeto zure bizitza, eta ikusiko duzu nola hasten zaren ondo pentsatzen”.

Azkenik, aldatzen “ahalegintzea saihesteko” erabiltzen diren uste okerrak edo irrazionalak besterik gabe datu okerrean oinarrituta dauden eta teknika jakin batzuen aplikazioa eraginkortasunik gabekoa izatea eragiten duten uste edo ideietatik bereizi beharko lirateke.

Ohiko uste irrazionalak (ikus “USTE OKERRAK” ERANSKINA)

- » Jainkoaren zigorra delako ustea: “Lan egitea ez zaio inori gustatzen; diruagatik baino ez da lan egiten”.
- » Nork bere burua ezagutzen duelako ustea: “Ziur dakit zergatik ez duen aurrera egiten nire bizitza profesionalak”.
- » Arrazoia bakarra delako ustea: “Gaizki egin nuen edo ondo egin ez nuen gauza batengatik doa gaizki niri bizitza”.
- » Gakoa zortea delako ustea: “Zortetik gabe, berdin dio zenbat ahalegintzen naizen”.
- » Uste fatalista: “Niri gertatzen zaidana ez zaio inori gertatzen”.
- » Inbidiazko ustea: “Beste pertsonak lortzen dituzten aukerak merezi gabekoak dira”.
- » Entxufea nagusi delako ustea: “Kontaktuen bidez lortzen diren aukerak merezi gabekoak dira”.
- » Diskriminatzen delako ustea: “Ez daukat aukera hoberik nire desgaitasunagatik, esperientzia faltagatik, adinagatik...”.
- » Arriskua dagoelako ustea: “Arriskatu egingo nintzateke segurua izango balitz”.
- » Geldokeria dagoelako ustea: “Seguruagoa da nire lanbide-eremutik ez ateratzea”.
- » Espezializazioaren aurkako ustea: “Hautatzen badut, aukerak galtzen ditut”.
- » Eskaria txikia delako ustea: “Ez dagoelako ez dut aurkitzen”.
- » Berehala lortzen delako ustea: “Horretara jarri eta segituan lortuko dut”.
- » Aholku orokorren aldeko ustea: “Denentzat balio duenak niretzat ere balio du”.
- » Behin eta berriz egitearen aldeko ustea: “Zenbat eta curriculum gehiago bidali, orduan eta aukera gehiago izango ditut”.
- » Titulitisaren aldeko ustea: “Ikastaroak egitea beti da lagungarria”.
- » Orientazioa alferrikakoa delako ustea: “Niretzat ez da baliagarria izango aholkularitza izatea”.

6.4. TEKNIKA (IV). KONPROMISOA eta itxaropenen kudeaketa

Akordio-konpromiso bat ezartzea

Zerbait egiteko konpromisoa hitzezko jokaera bat da, geroago gauzatuko den beste jokaera bati dagokiona, konpromisoari eutsiz gero²².

Orientatzaileak erabiltzailea bultzatu behar du orientatzailearekin berarekin eta orientazioarekin konpromisoa hartzera, bai eta, bereziki, bere buruarekin ere.

Orientazioan konpromisoa sustatzeko jardunak

1. Berriz hasteko proposamena egitea.

Askotan, erabiltzaileak uzkur izango dira beren ustez arrakastarik izan gabe egiten ahalegindu direna berriz egiteko.

Erabiltzailearekin eztabaidatzen edo argudiatzen bada lehenago izan dituen “porrotetako” batzuen arrazoia izan dela desegoki samarrak ziren ideia eta pentsamoldeen arabera jokatu zuela, eta jarduteko aholkuak ematen bazaizkio berak eskatu gabe edo jasotzeko motibatuta egon gabe, baliteke erabiltzaileak pentsatzea kritika egiten ari zaiola, eta hori kaltegarria izatea orientazio-harremanerako.

Teknika zail horiek (arrazionalizatzea, eztabaidatzea, animatzea...) saihesteko eta, horrenbestez, erabiltzailearen ekimena sustatzeko modu ona da aurreko lorpenak nabarmentzea eta “berriz hastea proposatzea”.

“Sei hilabete hauetan ahalegin handia egin duzu ikastaro honetan, lana bilatzen Internet bidez (...) Erabili ahal izango dituzun tresna eta esperientzia asko bildu dituzu zure maletetan. Orain pentsatu beste bidaia bat hasi behar duzula, aukera gehiago izango dituzula gauzak egiteko modu berriak probatzeko, ea zer gertatzen den. Hasiera berri hori lantzeko saio bat izatea proposatzen dizut. Zer deritzozu?”.

2. Behin-behineko konpromisoa hartzea.

Orientatzaileak nabarmendu behar du erabiltzaileak hartutako konpromisoa behin-behinekoa dela, jarduera zehatzei, ahalegin zehatzei buruzkoa. Ez da orientatzailearekin aldaketa orokorrerako baldintzarik gabe egindako akordio bat, baina kontratu bat, klausula bakarrekoa, saio bakoitzaren ondoren berritu eta zabaldu egingo dena, hala egokituz gero.

Klausula honako hau izan liteke:

“Aldi horretan (zehaztu), lortu nahi dudan helbururantz (zehaztu) joango naiz, eta jarduera zehatzak egingo ditut, eta ikusi ea laguntzen didaten edo hurbiltzen nauten helbururantz”.

²² Martin, G. eta Pear, J. (1998). Modificación de conducta. Qué es y cómo aplicarla. Madril: Prentice Hall (353. or.)



Itxaropenak doitzea

Helburuen ezarpena eta haiek lortzeaz hautemandako probabilitatea (itxaropena) arrazionalizatu egin behar dira, eta errealitatera edo litezkeen emaitzetara egokitu.

Itxaropenak doitzeko jarduerak

Oztopoak eta “porrotak” aurreikustea

Helburuak planifikatzearekin batera, kontuan hartu behar da zer emaitza eta jokaleku izan daitezkeen oztopoen arabera, eta zer estrategia balia daitezkeen kasu bakoitzean.

Orientatzaileak hitzeko plangintza-trebetasun horiek sortzen lagun diezaioke erabiltzaileari galderak eginez:

Gerta liteke... egiteko eragozpen izan litekeen zerbait?”

Oraingoan nola helduko diozu agertzen bada? Ba al dago bat-batean agertu eta arazoak sor litzakeen beste zerbait?”:

Orientatzaileak itxaropenak doi ditzake adibide honetan bezala:

“Esan didazu ideia ona iruditzen zaizula hautagaitza espontaneoak egiten hastea sukalde-laguntzaile moduan hiriko hotel handietan; poza ematen dizula. Gutxi direnez gero, goiz samar amai dezakezu, eta bilatzen jarraitzeko eskarmentua eta informazioa emango dizun bilaketa-esperientzia bat da.

Zure ustez, zer aukera duzu lau izarreko hotel batean lanean hasteko? Ohartuko zara eskarmentua duten sukalde-laguntzaileak nahi dituztela hotel horiek...Inoiz ezin dugu jakin benetan zer aukera dugun, baina hobe da praktika moduan hartzea. Onenetan txarrena itxarotea, eta txarrenerako planifikatzea”.

Berriz okerrera egiteko aukera aurreikustea

Erabiltzaile gehienek hobera egin dute, edo “arrakasta” batzuk izan dituzte zenbaitetan, baina haien ondoren porrotak etorri dira batzuetan, eta, haien eraginez, atzera egitea ere gertatu zaie. Erabiltzaile batzuek honako hau diote: “... **beste batzuetan gertatu zait**”.

Orientatzaileak laguntza eman behar dio erabiltzaileari, okertze horiek arrazionaliza ditzan, bai eta itxaron eta onar ditzan ere, prozesuaren zati diren aldetik:

“Egin dituzun azken jardueretan dena oso ondo atera da. Zorionak! Bete-beteko profesionala zara. Era berean, profesionala izan beharko duzu onartzeko beste jarduera batzuk ez zaizkizula ondo aterako, egun txarrak izango dituzula. Horrek ez du esan nahiko gauzak okertzen ari direla. Aitzitik, hori ere jokoaren barruan dago. Porrotik gabe ez dago arrakastarik”:

6.5. TEKNIKA (V). Aldaketaren **ERRAZTE** zuzena **orientazioan**

Aldaketa erraztea: arrakastak lortzea

Aholkuak betetzea eraginkorra ez denean: aholkuak ematen Silviari, eztabaidatzen eta animatzen

Silvia oinarritzko ikasketak dituen 40 urteko emakume bat da, lan-esperientzia txikia dauka, eta denbora partzalean jarduteko moduan dago; berriz lan egiten hasi nahi du, urte asko lan-merkatutik kanpo eman ondoren. Orientatzaileak esku hartzeko trebetasun batzuk baliaraz ditzake.

Silviari **jakinaraz** diezaioke zer enplegu lortzen saia daitekeen, eta zein diren enplegu horiekin zerikusia duten enpresak. Baliteke informazio horrek Silviaren uste oker batzuk aldatzea:

“Ez nekien gela-zerbitzari lana egin nezakeela esperientziarik izan gabe. Ziur ez dela ikastaroren bat egin behar?”

Era berean, **gomenda** liezaioke gela-zerbitzari jarduteko hautagaitza aurkeztea aldi baterako laneko enpresetan. Baina Silvia uzkur agertu da:

“Duela urte batzuk izena eman nuen aldi baterako laneko enpresa horietako batean, eta ez didate deitu. Gainera, joan nintzenean, curriculum eskatu zidaten, eta nik ez dut jartzeko ezer”.

Orientatzaileak, beharbada, **eztabaidatu edo arrazoitu** lezake harekin:

“Lan-esperientzia ez da hain garrantzitsua lan honetarako, eta ikusiko da nola egin daitekeen curriculum on bat; gainera, ahaleginduta ez da ezer galtzen. Horrek ez du baztertzen beste aukera batzuk ere bilatzen jarraitzea”.

Orientatzailea, halaber, emakumea animatzen ahalegindu daiteke; adibidez, izan dituen lorpen pertsonal eta profesionaletako batzuk nabarmendu ditzake, antzeko egoeran zeuden baina aurrera atera diren beste pertsona batzuen kasua erakuts diezaioke, eta abar.

Silviak aholkua aintzat har dezake ala ez. Aintzat hartzen badu, betetzen badu, arrakasta izan dezake ala ez.

Kasu horretan, Silviarentzat (eta orientatzailearentzat) arrakasta izatea edo helburuak urratsez urrats betetzea hau litzateke: aldi baterako laneko enpresa bisitatzea, enpresan horretan ondo hartua izatea, curriculum duina aurkeztu ahal izatea eta abar.

Geroagoko beste arrakasta bat izan liteke deia jasotzea datu gehiago eskatzeko, hautespen-elkarrizketa bat egiteko, barne-ikastaro baten berri emateko eta, azkenik, enplegu batean hartzea egindako hautagaitzari esker.

Baina zer gertatzen da Silviak egiten badu orientatzaileak aholkatu diona eta ez badu “arrakastarik”?

Aldaketa bideratzea: ez bakarrik jardutea, bai eta “arrakasta” izatea ere

Aholkuek, hitz eginda adoretzeak eta hizkuntza positiboak, arrazionalizazioak eta abarrek eragina izan dezakete erabiltzailearengan, arauen eta beste ideia “zentzuzkoago” batzuen arabera joka dezan. Baina aholkuak betetzeak ez du bermatzen “arrakasta” jarritako helburuak lortzeari edo helburuetaranzko bidean aurreikusitako urratsetan aurrera egiteari dagokionez.

Erabiltzailea jardutera bultzatzen duten orientatzailearen trebetasunak eta jarduerak ere askotan, eta betiere ahal izanez gero eta baliabideek aukera emanaz gero, **aldaketa bideratzeko** trebetasunetan eta jardueretan oinarritu behar dira, erabiltzaileari bere helburuak mailaz maila lortzen lagun diezaioten.

Jarraibideak erabiltzeko trebetasunen xedea bada erabiltzailearen jarduera sustatzea, aldaketa bideratzeko trebetasunaren helburua da jarduera hori arrakastatsua izateko aukera handitzea, lorpenak ematea erabiltzaileari, eta aukera ematea berorri bere helburuak, profesionalak kasu honetan, mailaz maila eta sekuentzialki lor ditzan.

Erabiltzaileak behar adina arrakasta lortzen ez baditu, horrek eragina izango du orientazio-harremanean eta erabiltzailearen motibazioan, eta horren ondorioa, batzuetan, izan daiteke erabiltzaileak orientazioa uztea edo ez onartzea.

Orientazio-zerbitzuarentzat erraz samarra eta merkea da erabiltzaileei irakastea, jarduera-jarraibideak ematea, eta jarraibide eta arau horien hasierako jarraipena gertatzea. Baina zaila da arau horiek betetzeak erabiltzaileari ahalbidetzea dauzkan helburuak lortzea. Aldaketa bideratzearen ondorioz, litekeena izan behar du nahi dena lortzeak, bai eta erabiltzaileak aldaketa kudeatzeko trebetasunak sortzeak ere.

Orientatzailearen aldaketa bideratzeko jarduerak alda daitezke esku-hartze mailan, “txertatze zuzena” lortzeko jardueretatik, hala nola harremanetan jartzea erabiltzailea enplegu-iturri zuzenekin edo ia zuzenekin, hain interbentzionistak ez diren jardueretaraino, hala nola batera egitea enpresa edo kontaktuatarako hautagaitza-protokoloak, agenda antolatzea, praktikak edo entseguak egitea eta abar.

“Motibazioa kudeatzeko” jarduerak

Orientazioan motibazioa kudeatzea da aldaketa bideratzeko trebetasun garrantzitsuenetako bat. Orientatzaileak ezarri beharreko jarduerak handitu behar dute aldaketa eta aldaketa hori erabiltzailearengan mantentzea litekeena izateko aukera.

Motibatzaile egokienak aukeratzea

Ziur aski, hori da trebetasunik garrantzitsuena motibazioaren kudeaketari dagokionez. Orientatzaile asko ez daude motibatze erabil daitezkeen baliabideen jakinaren gainean.

Orientatzaileak orientazio arloko motibatzaileen inbentarioa egin behar du, eta etengabe zabaltu, kasu bakoitzerako eta kasuetako une bakoitzerako motibatzaile egokienak aukeratuta.

Motibatzaile motak orientazioan

→ Motibatzaile informatiboak

Orientazio-zerbitzuak erabiltzailearentzat interesgarriak izan daitezkeen informazio-baliabide asko ditu. Baliabide horiek interesgarriagoak izango dira orientatzaileak informazioa kudeatzeko darabilen modua sistematikoa den neurrian.

Orientatzaileak eskainitzakeen baliabideen artean hauek daude: prestakuntza- eta enplegu- eskaintzei buruzko informazioa; lan- eta gizarte-prestazioak, bekak, autoenplegurako laguntzak eta gisako baliabide ekonomikoak lortzeko buruzko informazioa; lan-merkatuari eta enpresei buruzko informazioa; beste aholkularitza-, orientazio- eta prestakuntza-zentroei buruzkoa; kontaktuen eta gako diren informatzaileen gainekoa; eta abar.

→ Harremanetarako eta lanerako motibatzaileak

Erabiltzaileak orientazioan parte hartzearen ondorioz, beste pertsona batzuk ezagut ditzake, talde batean integratuta senti daiteke talde-jarduera batean parte hartzean, jarduerak baliagarria duela senti dezake eta abar.

→ Orientazio-harremanaren motibatzaileak

Orientatzailearen eta erabiltzailearen arteko harremanak, egokia bada, honako hauekin zerikusia duten motibatzaile asko eskaintzen ditu: elkar onartzea, enpatia, hitz egiteko ingurune atsegina eta ez zigortzailea, eta abar.

Hitz batean, motibatzaile horiek adierazten dute bana-banako orientaziora joatea berez indartzailea dela erabiltzailearentzat.

→ **Orientatzailearen profesionaltasunarekin zerikusia duten motibatzaileak**

Orientatzaileak erabiltzailearentzat daukan balio motibatzailea honako hauen arabera da: teknikariak hitzeko zer trebetasun daukan orientazio-zerbitzuaren eta bere eginkizunaren balioa nabarmentzeko; zentroak zer ezaugarri eta baliabide dituen; zer-nolako zorrotasun eta sinesgarritasunarekin ezarri duen orientazioa²³; orientazio-harremana; eta erabiltzaileak prozesuan lortzen dituen emaitza hautemangarriak.

Orientatzailearen balio motibatzaileak eragin erabakigarria dauka egiten dituen modelatze-jardueren eraginkortasunean, bai eta erabiltzaileari ematen dizkion aholkuen funtzionaltasunean ere.

→ **Orientazio-ibilbideko motibatzaile “naturalak”**

LUrratsak mailaz maila lortzeak berez motibatzen du erabiltzailea plana bete dezan, eta balio motibatzaile handiagoa ematen die orientatzaileari eta orientazioari.

“Barne-motibazio” horren eragina handitzeko, erregistro-tresna eta -sistema errazak presta daitezke, erabiltzaileari emandako feedbacka bideratzeko edo zabaltzeko, eta haren ondorio motibatzailea areagotzeko.

Adibidez, urratsen plangintza bat, erabiltzaileak gainditutako xedeak ezaba ditzan.

→ **Hitzez animatzeko motibatzaileak**

Orientatzaileak hitzeko zenbait tresna balia ditzake erabiltzailea konbentzitzeko edo animatzeko, plangintza egin dezan eta daukan orientazio-planarekin zerikusia duten jarduerak egin ditzan, bai eta eragin positiboa izateko ere haren aldarlean, itxaropenetan eta egoerak eta gertaerak interpretatzen dituen moduan.

→ **Txertatzeko motibatzaileak**

Erabiltzaileei bereziki interesatzen zaizkie beren orientazio-prozesu edo -planaren amaieran dauden motibatzaileak. Motibatzaile horiek orientatzaileak kudea edo bidera ditzake kasu eta egoera jakin batzuetan.

Orientatzaileak lan-munduan txertatzeko eginkizuna beteko luke, edo esperientzietan bideratzeko eginkizuna, erabiltzaileari zenbait aukera emanez:

1. Esperientzia, kontaktuak eta informazioa lortzeko aukera, praktika batzuk eginez, edo dauzkan helburu profesionalekin zerikusia duten boluntariotzako zereginetan jardunez
2. Prestakuntza-jarduera batean hasteko aukera kontratazio-konpromisoarekin
3. Enplegu batean hasteko aukera
4. Kontaktuetako batzuk edo orientatzailearen beraren informazioa bideratzea

²³ Zorrotasunarekin zerikusia duten alderdien arabera da erabiltzaileak orientazioaz hautematen duen balioa; alderdiok hauek dira: kasua erregistratzea, saio bakoitzaren amaieran ebaluatzea, denboraren kudeaketa, eskema edo metodoa zehatza izatea eta abar

→ Erabiltzailearen jokaerarekiko kontingenteak diren motibatzaileak

Motibatzaile batzuk berehala aplika daitezke erabiltzailearen jokabide positiboari eta ahaleginei lotuta, eta, horregatik, oso eragin handia izan dezakete. Pizgarri kontingente horietako batzuk hauek dira:

- » Orientatzailearen laudorioak edo aitormenak
- » Saioen iraupena handitzea
- » Informazio zehatza ematea
- » Orientazio-zerbitzuak opari txikiak egitea; besteak beste, agendak eta liburuak
- » Laguntza espezifikoak jarduera jakin batzuk egiteko: lagun egitea eta abar.

Motibatzaileekin zerikusia duten baliabideak bilatzea eta prestatzea

Informazioa kudeatzea

Koordinazioari eta taldean lan egiteari, teknologia berriak erabiltzeari, eduki garrantzitsuenak lehenesteari, informazioa bilatzeko prozedura zorrotz eta jarraituak ezartzeari eta dokumentuak kudeatzeko sistema profesional bat izateari esker, orientazio-zerbitzuak eta orientatzaile bakoitzak informazio baliozkoa eta eguneratua izango dute erabiltzaileentzat, eta orientazio-planak eraginkorrak izatea ahalbidetuko duena.

Erabiltzaileak berak informazioa kudeatzeko trebetasunek zerikusi berezia dute teknologia berriak erabiltzearekin eta informazioa erregistratzeko eta bilatzeko ohitura sortzearekin. Informazio-edukiak aukeratzean eta iturri berriak aztertzean, garrantzitsua da, halaber, orientatzaileak sortzeko eta berritzeko ahalmena izatea.

Kontaktu-sarea kudeatzea

Orientazio-esparruan, informazioa eta kontaktuak lehen mailako baliabideak dira, eta baliabideak banatzeko bideak informalak dira neurri handi batean, eta, horregatik, orientatzailearen oinarritzko trebetasuna da kontaktuen sarea kudeatzea.

Erabiltzaileari emandako baliabideak eta aholkuak ezagutzea eta praktikatzeta

Orientatzaileak baliabideak eta aukerak jakinarazten eta ematen dizkio erabiltzaileari, eta jarduera zehatzak proposatzen dizkio. Baliabide eta jarduera horiek aurrez ezagutu eta espermentatu behar ditu profesionalak, benetan zer balio motibatzaile duten eta jarduera horiek egitea erraza ala zaila den jakiteko.

Horretarako, erabiltzaileari iradokitako jarduerak praktikatu behar ditu orientatzaileak; adibidez: enpresetarako hautagaitza espontaneoak telefono bidez eta zuzenean, Interneteko iragarkiei erantzutea, kontaktu pertsonalak kudeatzea eta abar.

Orientatzaile moduan zer portaera duen jakitea

Motibatzaile askok zerikusia dute orientatzaileak egiten duenarekin eta erabiltzailearekin daukan harremanarekin. Nork bere burua ezagutzeko trebetasunei esker, orientazio-saioetan zer baliabide nola erabiltzen dituen jakin behar du.

Baliabide motibatzaile berriak prestatzea eta egokitzea

Orientazio-zerbitzuak etengabe landu eta eguneratu behar ditu tresnak eta baliabideak, eta baliabide horiek orientazio-prozesuan ezartzeko modua egokitu eta hobetu.

Adibidez, orientatzaileak metaforak eta animatzeko istorioak bilatzen jarrai dezake; erabiltzaileak bere planaren bilakaera ezagutzeko erabil ditzakeen erregistro-sistemak hobetu ditzake, bai eta erabiltzaileekin harremana izateko trebetasuna eta adierazkortasuna ere; eta abar.

Motibazioa aplikatzea: sustatzea eta sustagarria kentzea orientazioan

Orientatzaileak badauzka motibatzaileak. Orain, motibatzaile horiek bere eguneroko eginkizunean modu aplikatu, planifikatu eta sistematikoan sartzeko trebetasuna erabili behar du, batez ere orientazio-saioetan.

Motibazioa orientazioan ezartzean, egiazko bizitzan bezala, **motibatzeko oinarrizko bi prozedura mota daude: sustatzea eta sustagarria kentzea.**

Sustatzeko prozedurak erabiltzailearen jarduera (eta orientatzailearena) areagotzera jotzen du, eta aldarte ona sortzera. Sustagarria kentzeko prozedurek kontrako ondorioa izan ohi dute, jarduera murriztea, eta desabantaila garrantzitsu bat dute: emozio-erreakzio negatiboak eragin ditzakete.

Sustatzea orientazioan

Orientazioan sustatzea erabiltzaileari gehien interesatzen zaizkion motibatzaileak eta baliabideak zuzenean edo zeharka eskuratzeko aukera ematea da, eta eskuratze hori orientazioan eta daukan planaren jarraipenean daukan portaerarekin erlazionatzea.

Adibidez, **saioaren timingaren kudeaketaren** bidez bultza daiteke aurrera. Orientatzaileak saio baten iraupena luza dezake, erabiltzaileak erabakitako urratsak edo aurreikusitako jarduerak egin dituenen.

“Tira, saioaren hasieran esan dizudan bezala, ordu erdi baino ez genuen, baina aurreko astean asko aurreratu duzula ikusten dudanez, uste dut merezi duela hau pixka bat luzatzea. Zer deritzozu?”

Timinga beste faktore motibatzaile bat balitz bezala kudeatzeko, saioen iraupena hasi baino lehen erabakita izan behar da, eta orientazio-harremanak positiboa izan behar du;

hau da, erabiltzaileak gustukoa izan behar du orientazioan esku hartzea. Osterantzean, saioa berez ez litzateke motibagarria izango.

Sustagarria kentzea orientazioan

Orientazioan sustagarria kentzea motibatzaileak eskuratzeko aukeraz gabetzea da, edo motibatzaile horien kalitatea, kopurua edo baliatzeko denbora murriztea. **Timinga** kudeatzeko aurreko adibideari jarraituta, erabiltzaileak ez baditu bete aurreko saioan erabakitakoak, argi eta garbi ez bada garaiz iritsi, edo saioan oso desatsegina izaten ari bada, orientatzaileak saioaren iraupena murriz dezake.

“Tira, ohartu naiz, atzo ez bezala, ez garela aurreratzen ari. Lehen saioan esan genuen bezala, garrantzitsua da aukera profesionalak ikusten jarraitzea. Badakit dena oso beltz ikusten duzula, eta ezkorra zarela; esan zenidan, eta ulertzen zaitut. Gauza bat egingo dugu: zuk deitu elkartzeko, hobeto prestatuta zaudela ikusten duzunean. Ados?”

Kasu horretan, hitzordua (aurrekoa atzo izan bazen) astebete atzeratzea eta erabiltzaileak berak hartu behar izatea inizatiba (hitzordua eskatuta, adibidez) ahalegin osagarria da, inplizituki ulertaraztea eta onarraraztea portaera desegokiek ez dutela lekuri prozesuan.

Orientazioak testuinguru bat izan behar du, erabiltzailea berriz hasi ahal izateko, zuzendu edo hobetu beharrekoak dituen ohitura berak ez errepikatzeke.

Orientatzaileak zaindu behar du sustagarria kentzearen ondorioak eraginkorrak direla, eta ez dutela gehiegi hunkitzen. Sustagarria kentzekoek zeharkakoak izan behar dute, eta inoiz ez dira adierazi behar sermoia, mehatxua edo gaitzespena balira bezala.

“Tira, gaur ez gara aurreratzen ari. Badakizu beste kasu asko ditudala, eta ezin dudala denbora galdu. Beraz, beste egun batean elkartuko gara”.

Aldaketa bideratzearen baliagarritasuna

Aldaketaren kudeaketa zuzena orientazioak honako hauek lortzeko egiten duen esku-hartze zuzenean oinarritzen da: testuingurua antolatzea, prestaketa-jarduerak egitea eta erabiltzailea orientazio-planeko jarduerak eta urratsak egin ditzan bideratzea, aurreikusitako helburuak lortzeko.

Erabiltzaileak hasitako ekintzetan arrakasta izateko probabilitatea aldatzen du orientatzailearen esku-hartzeak, eta arrakasta horiek, ziur aski, ez lirateke gertatuko esku-hartze hori izan gabe.

Aldaketaren kudeaketa zuzena oso baliagarria da egoera jakin batzuetan:

- » **Bulkada.** Orientazioaren hasieran, erabiltzaile guztiek behar bezala egin ditzaten orientazio-planeko lehen jarduerak edo urratsak, eta, horrenbestez, hasierako motibazioa edo bulkada izan dezaten.

- » **Prebentzioa.** Orientatzaileak aurreikusten duenean erabiltzaileak arazoak izango dituela planeko urrats jakin bati heltzeko, edo urratsa gainditzeko.
- » **Hobetzea.** Erabiltzailea asko ahalegindu denean edo ahalegintzen ari denean jarduera bat egiteko edo bitarteko helburu bat gainditzeko, arrakasta izan gabe.
- » **Mugak.** Erabiltzaileek zailtasun bereziak dituztenean, trebetasun garrantzitsuak falta zaizkienean edo ahalegin askotan porrot egin dutenean.

Orientatzaileek, kasu eta egoera jakin batzuetan, ez dute soilik gomendatu behar, eta, esate baterako, hitzez esku hartzeko trebetasunak soilik erabili behar, aplikatzen errazak badira ere eraginkortasun txikiagoa baitute zenbait egoera jakinetan.

Batzuetan, orientatzaileak aldaketa zuzen kudeatzeko jarduerak planifikatu eta ezarri behar ditu, baliabide gehiago erabili behar izan arren, eta are, aldez aurretik, bere trebetasun pertsonal eta profesionalak hobetu behar izan arren ere.

→ Istorioa: Zazpia zurgindegia

Jokinek zurgin-lana erakutsi nahi zion bere pupiloari. Ez zitzaion damutzen duela zenbait urte adoptatu izana, baina Imanol lanari ahalik gehiena ihes egiten saiatzen zen. Jokin behin eta berriz ahalegintzen zen lan onaren eta bizimodu zintzoaren abantailak sartzen lasaikeriazko bizitzak hondatutako buru hartan, Imanolenean. Hilabeteak igaro ziren, eta bazirudien Imanol guztiz oneratuta zegoela. Gau batean, Jokin lotan zegoela, Imanolek lagun alprojeekin luzaroan egindako “parranda” haiek biziberritzea erabaki zuen. Pentsatu zuen nahikoa zela urte eta erdiko abstinentsia, eta herrian kopa bat hartzeak ez ziola kalterik egingo. Jokin gauean esnatzen bazen ere, barrutik itxi zion logela, eta leihotik atera zen, kandela piztuta utzita. Kopa asko edan ondoren, kantuka aritu zen mozkorraldiko lagunekin, eta, halako batean, suhiltzaileen kamioia pasatzen ikusi zuen. Imanoli horrek ez zion ezer berezirik pentsarazi, harik eta goizaldean etxera iritsi eta jendetza ikusi zuen arte. Hormaren bat, makinak eta tresna batzuk baino ez ziren salbatu zurgindegian izandako sutetik. Jokinen kiskalitako bospasei hezur baino ez zituzten aurkitu, eta hilarri baten azpian ehortzi zituzten hilerrian; hilarrian, Imanolek epitafio hau grabarazi zuen: Egingo dut, Jokin, egingo dut. Imanolek bere lorpen bakoitzean Jokin gogoan izan zuen: zurgindegia berreraikitzean, ezkontzean, lehen haurra izatean... Handik urruti, Jokinek, bizi-bizirik zegoela, bere buruari galdetzen zion etikoa ote zen engainatzea eta su ematea etxe polit hari, soil-soilik gazte bat salbatzeko. Baietz erantzun zion bere buruari, eta barre egin zuen pentsatzean herriko udaltzainek zerri-hezurrekin nahasi zituztela gizaki-hezurak. Zurgindegi berria apalxeagoa zen, baina ezaguna herri horretan. **Zortzia** zeritzon²⁴.

Aldaketa zuzenean bideratzeko teknikak

Planeko urrats batzuk zuzenean egitea

Erabiltzailearen planean aurreikusitako urrats edo jardueretako batzuekin ditzake orientatzaileak; adibidez, curriculum a egitea hura aurrean dagoela, informazioa bilatzea eta abar.

²⁴ Hemendik egokitua: Bucay, J. (1999/2003): Cuentos para pensar. Bartzelona RBA



Zuzenean kudeatzeko modu hori da, beharbada, ohikoena orientatzaileen artean, batez ere planeko hasierako urratsetan, erabiltzailearengan “bulkada sortzeko” bide gisa.

Orientatzailearen esku-hartzea handiegia izateak erabiltzailearen pasibotasuna sortzen du, bai eta itxaropen desegokiak ere, eta, horrenbestez, pentsatzen du orientazioa asistentziazko zerbitzua dela, tutoretza-zerbitzua izan beharrean.

Erabiltzaileak, adibidez, trebetasunak baditu bere curriculum berregiteko edo egokitzeko, orientatzaileak jarduera horietan aholkatu baino ez du egin behar. Orientatzaileak urrats batzuk egiten dituenean, behar bezala azaldu behar zaizkio erabiltzaileari, salbuespen moduan, eta ez bulkada hartzeko modu bat balitz bezala.

Zuzeneko kontaktuak ematea

Orientatzaileak, erabiltzailearen planeko urrats batzuk egiteko baliabide moduan, harreman zuzenean jar dezake erabiltzailea eragina edo informazio pribilegiatua duten pertsona batzuekin, eragin eta informazio horiek oso baliagarriak direlako plana garatzeko.

Urratsetako batzuk zuzenean egitean bezala, orientatzaileak azaldu behar du kontaktuak ematea salbuespenezko jarduera bat dela, helburu zehatza duena: erabiltzailearen plana bultzatzea edo hastea, edo berriz abiaraztea “ez aurrera ez atzera” geratu bada.

“Bidea prestatzea” “arrakasta” izateko

Badago aldaketa kudeatzeko modu bat orientatzaileak gutxitan erabiltzen duena: arrakastak zeharka prestatzea. Erabiltzaileari, bere planeko urratsak aplikatzeko, eta urratsok behar bezala egiteko aukera handiagoa izateko, aritzea egokituko zaion egoerak eta testuinguruak prestatzea da

Orientatzaileak arrakastak lortzea presta dezake, adibidez, enpresetan dituen kontaktuei deituta, jakinarazteko erabiltzaile bat bidaliko duela, eta nola tratatu behar duten esateko. Lehen hautagaitzak egitean esperientzia ona izatea arrakastatzat har dezake erabiltzaileak. Adibide horretan, orientatzaileak ez dio kontaktu bat ematen erabiltzaileari; aitzitik, kontaktuak prestatzen ditu, erabiltzaileari kasu egin diezaioten, erabiltzaileak ezer jakin gabe.

Beste adibide batean, erabiltzailea lehendabizikoz erabili behar badu Internet enplegu-eskaintzak bilatzeko, orientatzaileak webgune interesgarri batzuen zerrenda eman diezaioke, baina lehenik orri jakin bat jarri behar du, ikasi duelako gaur egun erabiltzailearen helburu profesionalarekin zerikusia duten enplegu-eskaintzen berri ematen ari dela.

Ibilbideko urratsen diseinua “0 hutsegiteko estrategia” baten arabera

Orientatzaileak laguntza sakon eta zehatza eman diezaioke erabiltzaileari, planeko jarduerak egiten prestatzeko, ahalik eta hutsegite gutxien egin ditzan, eta arrakasta lortzeko aukera handiagoa izan dadin.

Adibidez, erabiltzaileak aurreikusia badu orain dela urtebetetik hitz egin ez duen kontaktu bati deitzea, orientatzaileak dei-protokoloa prestatzea proposa diezaioke, deia eraginkorragoa izan dadin, eta praktika egin dezake erabiltzailearekin, harik eta deia eraginkorra izateko behar bezain trebea izan arte.

Baliteke kontaktuak ondo ez tratatzea, harremanetan ez jartzea beste pertsona batzuekin, edo inolako informaziorik ez ematea, baina erabiltzaileak ahal den guztia egina izango du.

Enplegua batean hasteko aukera ematea

Orientatzaileak bere informazioak, kontaktuak edo orientazio-zerbitzuarenak balia ditzake erabiltzaileak enplegu batean sarbide zuzena izateko, edo lan-munduan txertatzea oso litekeena izateko.

Adibidez, erakunde bateko prestakuntza-arduradunarekin hitz egin dezake, erabiltzailea parte-hartzaile moduan sar dezan ikastaro batean, geroago lan-kontratua egiteko konpromisoarekin.

Esku-hartze hori egokia da muga bereziak dituzten erabiltzaileen kasuan, eta betiere erabiltzaileak lan-txertatzeaz pentsatzen badu ibilbidean egindako beste urrats bat dela,

eta ez azken helburua. Orientazioak eta planak aurrera jarraitu behar dute. Osterantzean, kontratazioa amaitutakoan, erabiltzailea antzeko egoera batean aurki daiteke. Orientatzailearen eginkizuna ez da lan-munduan txertatzea.

Orientazioan, txertatzea beste urrats bat baino ez da.

Kasu berezia egitea

Orientatzaileak denbora gehiago eman dezake eta gehiago ahalegin daiteke kasu jakin batean, erabiltzailearekin etengabe kontaktuan egonez, motibatzaile eta baliabide berriak bilatuz, saio kopurua handituz, zorrozkiago eta eraginkortasun handiagoarekin mailakatuz erabiltzailearen plana eta abar.

6.6. TEKNIKA (VI). MODELAKETA edo ikaskuntza bikarioa

Dakigunez, aholkuak eta jarraibideak askotan ez dira askialdaketa sortzeko erabiltzaileengan. Kasu horietan, modelaketa-teknika edo ikaskuntza soziala ere erabil dezakegu.

Modelatzea adibideren bat erakustea da, zeinean “eredu” batek arrakastaz egiten baititu erabiltzaileak egin beharko lituzkeen eginkizunak, urratsak edo jarduerak, behatzaile gisa ikaskuntza motibatzeke eta ekimena sustatzeko.

Ikaskuntza soziala ereduen portaera behatuz jokaera berriak lortzeko modu bat da. Jokabidearen psikologiaren testuinguruan, modelaketa edo modelatzea deritzo teknika horri. Albert Bandura psikologoak proposatu zuen ikaskuntza bikarioa 1977an, Ikasbide Sozialari buruzko Teorian.

Ikus ditzagun zenbait aholku, modelaketa-teknika eraginkortasunez aplikatzeko.

Modelatze-jarduerak egiteko zenbait era ezartzea

- » Gauzak egiteko modu jakin batzuen aplikazioaren edo jarraipenaren eraginkortasuna erakustea, orientatzaileak berak eredua gisa jardunez.
- » Arau jakin batzuen aplikazioaren edo jarraipenaren eraginkortasuna erakustea, kide diren beste erabiltzaile batzuek eredua gisa jardunez, erabiltzaileak parte hartzen duen lantegietan edo talde-jardueretan.
- » Pertsonak portaera arrakastatsua izan zuten beste orientazio kasu batzuk adibide gisa jartzea. Prozedura hori ahulena da, eta modelaketa-jarduera bat baino areago, hitzeko animazio bidez esku hartzeko teknika bat da, erabiltzaileak ez baititu ikusten portaerak eta ondorioak, eta orientatzaileak haiez egiten duen kontaketa entzun baino ez baitu egiten.

Modelaketa garatzea jarduera errealetan oinarrituta ahal denean

Kontua da jokatzeko era eta dauzkan ondorioak erakustea, ondorioak benetakoak badira modelaketaren eragina handiagoa izateko.

Orientatzaileak, adibidez, telefono bidez egin dezake enpresa baterako hautagaitza espontaneo bat kontaktu-protokoloak erabiliz (egin beharreko aurretiazko urratsa), erabiltzaileak egiazta dezan jarraibide honen eraginkortasuna: ***“Hautagaitza egiteko protokolo bat betetzen baduzu, enpresari eta berroren enplegu-eskaintzei buruzko informazioa lortzeko aukera gehiago izango dituzu”.***

Orientatzaileak, ahal den neurrian, benetako jarduerekin, “esaten dena eginez” bermatu behar ditu bere gomendioak eta aholkuak. Erabiltzaileari gomenda diezaioke, adibidez, webguneak kontsultatzeko, eta gero orientatzaileak berak kontsulta ditzake erabiltzailearen aurrean; era berean, curriculumari formatu hobea ematea aholka dezake, eta egokitzen horren zati bat egin, erabiltzaileak prozedura eta emaitzak zein diren ikus dezan.

Eredu bidez ikasteko talde-jarduerak egitea

Enplegu bila dabilen erabiltzailearentzat, eredurik onena ez da orientatzailea bera, lan bila ari diren beste erabiltzaile batzuk baizik. Bestalde, erredu desberdinak erabiltzeak ere sustatzen du ikaskuntza, eta bizitza errealean asimilatutako trebetasunen aplikazioa.

Erabiltzaileen arteko horrelako interakzioak bideratzeko, zenbait jarduera presta daitezke, hala nola:

- » Enplegu-klubak, erabiltzaileek koordinatuki bila dezaten enplegua klubaren baliabideak erabiliz, horrek aukera ematen baitie elkar aztertze eta elkarrengandik ikasteko, orientatzailearen tutoretzapean.
- » Orientazio edo prestakuntzako talde-lantegiak eta -jarduerak. Garrantzitsuak dira taldean egindako orientazio-esperientzia jakin batzuk, neurri batean parte-hartzaileen artean erredu bidez ikastea ahalbidetzen dutelako.

Modelatze-jarduerak ondo prestatzea

Protokoloak eta praktika-kasuak idatziz egitea

Batez ere hitzezko trebetasunak erabiltzen diren prozesuko jarduera edo urratsetan, interesgarria da erreduak egin beharrekoak prestatzea, eta beroriek idatzizko protokoloetan oinarritzea; enpresekiko kontaktuak, kontaktuen kudeaketa eta abar. Babes hori garrantzitsua da, talde-jardueretan batik bat.

Eredua aukeratzea eta egokitzea

Eredurik eta jokabiderik onenak aukeratzeko, besteak beste orientatzailearenak,

kontuan hartu behar da erabiltzaileak zenbat eta ere duen antz handiagoa izan orduan eta gertagarriagoa dela erabiltzaileak ere duak imitatzea, eta gauza bera gertatzen dela esaten zaionean antz handia duela (hitzezko laguntza imitazioa bultzatzeko) ezaugarri jakin batzuetan (antzekoak dira, baina ez berdinak).

Adibidez, orientatzailea oso iaioa bada hautagaitza espontaneo egiten, modelatze-jarduerak egiten dituenetan gutxiago erakutsi beharko du trebetasun horietatik erabiltzailearen antza izateko, hori bada modelatu beharreko alderdia.

Bestalde, talde-jardueretan ez dira beti eredu kualifikatuak aukeratu behar, baizik eta “imitagarrienak” ere bai.

Imitazioa sustatzeko kontuan hartu beharreko alderdiak edo ezaugarriak hauek dira: ere duen adina eta esperientziak, antzekotasun fisikoa eta hitzezko trebetasunak.

Modelaketaren eraginkortasuna areagotzen duten beste faktore batzuk

- » Modelaketa imitazioa, orokortzea eta kontzeptuak buruan gordetzea errazten duten jarraibide eta arauekin konbinatzea.
- » Imitazioaren aurreko osagaiak ikastea. Ereduaren jokaera konplexua bada, dauzkan osagaietan zatitu beharko da, azaldu eta adierazteko. Imitazioa, gainera, hobe da gizabanakoak lehenago ikasi dituen osagai batzuk barruan hartzen baditu, eta aurkezpena ez bada azkarregia.
- » Ereduaren jokaera eta erabiltzailearen jokaera egokia sustatzea.

Modelatze-praktikak

Orientazioko talde-saio batean parte hartzen dutenek enplegu-zerbitzu publiko batera egindako bisita entsea dezakete, eta, horretarako, aurkezpen-protokolo bat prestatu behar dute aurrez, kasuan kasuko role playingak egiteko, zeinak kide guztiek ikusiko baitituzte. Era berean, jokaturako rolak bideoz graba litezke, tartean baliatutako gaitasunak aztertzeke.

→ Modelaketa-protokoloaren adibidea: “Esan didazuna egingo dut”²⁵

- Kaixo, egun on
- Egun on
- Soldadura-ikasketak amaitu berri ditut, eta lan bila ari naiz. Zure lankide batek zurekin hitz egiteko esan dit...
- Bai..., zer nahi duzu?
- Bada, egia esan, ez dakit oso ondo zer zerbitzu ematen dituzuen eta nola egiten den izena ematearen kontu hori. Lan egiteko gogo handia daukat, eta nahiko galduta nago.
- Bada, begira, hau eskaintzen arloa da. Enpresen eskaintzak jasotzeaz eta enpresei bidaltzeko hautagaiak bilatzeaz arduratzen gara. Datu-basean egoteko, fitxa hau bete behar duzu.
- Eskerrik asko. Lana bilatzen ari naiz, egunero... Baina oraindik ez naiz inoiz egon hemen. Badirudi honek ondo funtzionatzen duela.
- Bai..., baina ez dira eskaintza asko iristen.
- Ongi, baina inskribatuta banago behintzat, badut aukeraren bat. Inoiz iritsi soldadore-eskaintzarik?
- Bai, noizbait.
- Bikain... Zer egin behar dut soldadore gisa aukera gehiago izateko? Gomendatzen didazu espezializazio-ikastaroren bat egitea, noizean behin galdetzera etortzea? Bide batez, barkatu, ez dizut galdetu izena.
- Gontzal, baina edozein kidek lagun diezazuke, ez nik bakarrik... Zuk hauxe egin behar duzu: inskripzioa berritzea eta datuak eguneratzea. Fabrikazio metalikoan, bai, eskaintzak ateratzen dira.
- Bada, eskerrik asko, Gontzal. Esan didazuna egingo dut. Oso atsegina izan zara.

25 Hemendik aterata: Alcántara, A. (2003): La Red de Contactos. Sevilla: Enplegu eta Garapen Teknologikoko Kontseilaritza. Andaluziako Junta (59. or.)

6.7. TEKNIKA (VII). COACHINGA: orientazio profesionalerako tresna

Coachinga teknika moduan aurkeztea

Coachinga metodo sokratikoaren antza duten jardunbide batzuen multzoa da. Metodo horretan, galderak erabiltzen dira pertsoneri laguntzeko aukeren eta konponbideen bilaketan eta erabakiak hartzean.

ICF (International Coach Federation) erakundeak erreferentziazkoa izan nahi du arlo arau-emailean eta profesionalean, eta coachingaren oso definizio orokor hau ematen du:

“A partnering with clients in a thought-provoking and creative process that inspires them to maximize their personal and professional potential”.

Hau da, nolabaiteko elkarlana erabiltzaileekin, prozesu sortzaile eta ideien asmatzaile batean, erabiltzaileak inspiratzen dituen, ahalmen pertsonal eta profesionala ahalik gehiena handitzeko.

Beste definizio batzuen arabera, bana-banako elkarrizketa batzuk dira, pertsona baten (coachee) eta profesional baten (coach) artekoak, pertsonari helburuak lortzen laguntzea xede duena).

Honako hau ere esaten da: “Elkarlana, erabiltzaileei bizitza profesionalean, enpresan edo erakundean emaitza gogobetegarriak izatea ahalbidetzen diena”. (Launer eta Cannio, 2008).

Psikologiaren ikuspuntutik, coaching izena hartzen duten jarduerak bi ezaugarri komun dituzte

1. **Praktikoak, bideratuak eta zehatzak dira.** Pertsonen helburu zehatzak jartzen dituzte, eta saioetan epe laburrean lortzen ahalegintzen dira.
2. **Galderak** erabiltzen dituzte, pertsoneri aukerak aurkitzen eta erabakiak hartzen laguntzeko, aukera onenen “indartze diferentzialaren” bidez. Coachinga elkarrizketa sokratikoan oinarritutako jardunbide batzuk dira, zeinetan bi pertsonak galdera baten erantzuna bilatzen baitute beren gogoeta- eta arrazoitze-ahaleginaren bidez.

Coachinga: faseak eta orientazioan aplikatu daitezkeen galderak

Normalean, **coaching**-prozesu baten aplikazioak lau fase ditu, orientazio profesionaleko prozesu bat osatzen dutenen antzekoak, eta dozenaka galdera erabiltzen ditu tresna bereizgarri gisa, erabiltzaileei lagun diezaieten bereziki aukerak balioztatzen, helburu profesionalak zehazten, eragozpenak aztertzen, plan bat egiten eta emaitzak ebaluatzen.

Coaching 1. Galderak XEDEARI buruz: Zehaztu lortu nahi duzun helburua

- » Zehazki, zertaz hitz egitea nahi duzu?
- » Saioa amaitzean, zer gustatuko litzaizuke lortzea?
- » Zer lortzea espero duzu saio honetan?
- » Zer litzateke ordu honetan lor zenezakeen gauzarik baliagarriena?
- » Aldatu ondoren, nolakoa izango da zure bizitza (alderdi zehatz honetan) hilabete batzuk barru?
- » Nola hobetuko du zure bizitza helburu hori lortzeak?
- » Zer ordaintzeko prest zaude helburua lortzeko? Nola jakingo duzu ordaintzen ari zarela zure eguneroko bizimoduan?
- » Zer egin duzu orain arte helburu hori lortzeko?
- » Zer lortu nahi duzu? Zer bide jarraitu nahi duzu?
- » Zer egingo zenuke jakingo bazenu ezin duzula huts egin?

Coaching 2. Galderak ERAGOZPENEI buruz: Identifikatu zure helburuak lortzeko zailtasunak

- » Zein dira zure helburua lortzeko gaitasun behar dituzun eragozpenak?
- » Zerk eta nortzuek eragozten dizute zerbait gehiago egitea?
- » Zerk eragozten dizu zure helburuak GAUR lortzea?
- » Zer ohiturak urruntzen zaituzte helburuetatik?
- » Zehatz-mehatz, zein da egungo egoera?
- » Horri dagokionez, zein da zure kezkarik handiena?
- » Beste inork badauka lortu nahi duzun emaitzaren kontrol pertsonala? Nork?
- » Zer beharko zenuke arazoa konpontzeko edo helburua lortzeko?
- » Eta behar diren baliabideak (denbora, dirua, informazioa, laguntza...) izango bazenitu, zer egingo zenuke? Eta jakingo bazenu nola egin?
- » Eta zure bikotekidearen edo familiaren laguntza izango bazenu? Eta ados egongo balira?
- » Zein da benetan arazoa hemen?

Coaching 3. AUKEREI buruzko galderak: Aukerak bilatu eragozpenak gaitasunak

- » Zer aukera dituzu gauzak aldatzeko?
- » Zer aukera eta konponbide handi eta txiki, oso edo partzial bururatzen zaizkizu?

- » Zer egingo zenuke hasieratik edo beste pertsona batzuekin hasteko aukera izango bazenu?
- » Nola sartu ahal izango zenituzke aukera horiek zure bizitzan?
- » Beldurrik izango ez bazenu, edo ziurtasuna bazenu, zer egingo zenuke?
- » Uste duzunean aukera guztiez pentsatu duzula, zertxobait gehiago pentsatu eta galdetu zeure buruari: dena ahalko balitz, zer gehiago egin ahalko nuke?

Coaching 4. Galderak KONPROMISOARI buruz: Negoziatu konpromiso bat zeure buruarekin

EKINTZA-PLANA

- » Zer egingo duzu?
- » Noiz egingo duzu?
- » Orain zer egiten egon beharko zenuke?
- » Jarduera horrek zure helburura hurbiltzen zaitu?
- » Zer eragozpen aurki zenitzake?
- » Nork behar du informatua izatea?
- » Zer laguntza behar duzu? Norena? Nola eta noiz lortuko duzu laguntza hori?
- » Kalifikatu 1etik 10era bitarte erabakitako jarduerak egiteko zure asmoa. Zerk eragozten dizu 10eko kalifikazioa ematea? Nola hobetu zenezake puntuazio hori? [Soil-soilik 8tik beherakoa bada, horretarako probabilitatea askoz txikiagoa delako]
- » Nola dator bat egingo duzuna egiten ari zaren gainerako guztiarekin?
- » Zerk etenaraz lezake plana, edo eragin saiatzeari uztea?
- » Zer noiz egingo duzu behar duzun laguntza lortzeko?
- » Zer egin nezake zuri laguntzeko?
- » Zure egungo posiziotik, zein litzateke eman zenezakeen lehen urratsa? Zerk eragozten dizu ematea?

SAIOAREN/PROZESUAREN EBALUAZIOA

- » Zeren funtzionamendua izan da onena? Zeren funtzionamendua ez da izan ona?
- » Zerekin zaude harroen?
- » Zer unetan izan zenuen beldurrik handiena?
- » Noiz sentitu zinen ahaltsuen?
- » Zer aldatu da gehien zugar?

Coaching: galdera osagarriak

Zer egin dezaket zer egin nahi dudan jakiteko?

Zer lortzen saiatu ez dakizunean

Zer egin dezaket aukera gehiago izateko?

“Ez du merezi saiatzea, ez dudalako aukerarik” esan beharrean

Zer gertatuko litzateke edonola ere saiatzen banaiz?

Erabiltzailearen profila zehazteko eta kontuan hartzeko jarduera-plan pertsonalizatua prestatzean.

Motibazioa aurkitzeko

Zer gustatzen zaizu izugarri?

Zer gorrotatzen duzu?

Aisialdian zer egitea gustatzen zaizu? Hori egitean, zer gustatzen zaizu gehien?

Zer ateratzen zaizu ongi eta erraz?

Zer kostatzen zaizu asko?

Zein dira zure indarrak/dohainak/talentuak?

Zer gauzak indarberritzen/ahultzen zaituzte?

Nor miresten duzu eta zergatik?

Gainerako pertsonengan, zer akatsek molestatzen zaituzte?

Zein dira zeure burua sabotatzeko dituzun moduak?

Coaching-galderak norabidea aurkitzen laguntzeko

Orain duzuna ez bazaizu gustatzen, zure ustez nolakoa izan beharko luke?

Nola sentituko zinateke norantz zoazen jakinez gero?

Nola pentsatzen zenuen izango zela zure bizitza?

Gertatzen ari ez direnen artean, gaur zer gertatzea gustatuko litzaizuke?

Zure finantza-egoera betiko konponduta balego, baliagarria zarela sentiarazten dizun zer egitea gustatuko litzaizuke?

Izango bazenu... makila magiko bat

Zure bizitza denak emanda bizitzera, zer litzateke baztertu beharko zenukeen lehenengo gauza?

Zerbaitetik gehiago/gutxiago izateak desberdintasunen bat eragingo luke zure bizitzan?

Egun, zoriotsu egiten ez zaituen zer jasaten ari zara?

Zer egitea gustatuko litzaizuke hil aurretik?

Zerk areagotuko lizuke bakea?

Zer dela eta egingo zenuke irribarre?

Zure bizitza ezin hobea litzateke ... kenduz gero

Zer gustatuko litzaizuke zure epitaflaok esatea?

Coaching-galderak ikuspegia aldatzen laguntzeko

Zer ikas daiteke honetatik?

Hau soil-soilik izan liteke ezin hobea zuk... -z gero

Aukera bakarra barre egitea balitz, nola atera zeniezaioke grazia?

Honetan guztian ba al dago eskertzeko zerbait?

Ba al dago bestela egiteko modurik?

Zure egungo ikuspuntutik, zerk du baliorik handiena?

Zer iaioetasun ekarri dizkizu egoera honek?

Honen ondoren, zure (tolerantzia, ezinegona, epaitzeko joera eta abar) lehengokoa baino handiagoa / txikiagoa da?

Coaching-galderak kontzientzia hartzeko

Zer gauza errepikatu beharko zenituzke etorkizunean berriz egoera bereberean egongo zarela ziurtatzeko?

Zer etortzen zaizu burura horretaz pentsatzen duzunean?

Zoazen bezala jarraituz gero, zure ustez nola egongo zara 10 urte barru?

Ba al dago loturarik esaten ari garenaren eta zure balio edo printzipioen artean?
Zerk eragozten dizu egitea esaten ari zarena? Entzuten ari zara esaten ari zarena?
Entzun zenuen esan zenuena? Zer emaitza lortzea espero duzu egiten ari zarenarekin?
Zein dira hori egitearen / ez egitearen abantailak?
Honek nola laguntzen du zure bizitzan? Zer ekarpen egiten dizu? Zer ateratzen duzu?
Nola elikatzen ari zara ohitura hori?
Inoiz antzekorik gertatu zaizu?
Hori askatzeak atzean zer uztea esan nahiko luke?
Nork darama lema orain?

Coaching-galderak jarduera sortzeko

Noiztik ari zara pentsatzen horretan?
Nola sentituko zinateke egina bazenu?
Zer gertatuko litzateke egingo bazenu?
Zer gertatzen da ez baduzu egiten?
Zer falta zaizu prest egoteko?
Egiten ari ez zaren zer egin zenezake?
Zer egiteari utzi behar diozu?
Zer litzateke une honetan egin zenezakeen bakarra?
Zure ustez, zer egin beharko litzateke zu prestatzeko?
Zer egin beharko litzateke gertatzea gustatuko litzaizukeena gertatzeko?
Zerk hurbilduko zintuzke jomugara?
Izan gaitezen fatalistak; zer da gerta litekeen okerreana?
Lortuz gero, zer litzateke onena?
Lortu ezean, zer litzateke txarreana?
Zerk lortuko luke zuretzat deigarria izatea ihes egin beharrean?

Coaching-galderak jomuga ezartzeko

Zure jomugan lanean has gintezke oraintxe bertan, edo zerbait itxaron beharko genuke?

Zein da zure motibazio nagusia lortzeko?

Nola jakingo dugu noiz lortu duzun jomuga?

Zer epe nahi duzu zuretzat jomuga lortzeko?

Nahi duzu jomugak errazago iristeko moduaz zerbait azaltzea?

Nola jar genezake alderantziz esaten didazun hori, eta adierazi zer lortu nahi duzun, eta ez atzean zer utzi nahi duzun?

Coaching-galderak ekintza-plan bat diseinatzeko

Zer gauza dituzu zure jomuga lortzeko une honetan?

Zein falta zaizkizu?

Zein izan liteke lehen urratsa?

Zer egin beharko litzateke lehen urratsa zein den jakiteko?

Nork eman diezazuke argi kontu honetan?

Ikuspegi berekoa den norekin elkar zintezke?

Nork egin liezazuke burla edo sabotajea?

Noiz edo noiz, zer eragozpen aurki zenitzake bidean?

Nola saihets zenitzake?

Nola jar genitzake zure talentuak zure jomugaren alde lan egiten?

Zer egin genezake zeure burua saboteatzeko moduak bidean agertuko balira?

Coaching-galderak erabiltzaileak bere konponbideak aurki ditzan

Nola lagun diezazuket?

Zeure buruari entzungo bazenio, zer aholku emango zenioke?

Interesgarria dela ematen du... esan gauza gehiago

Zer hitzekin laburtuko zenuke kontua?

Zein litzateke egoera argitzeko egin niezazukeen galderarik onena?

Zer beharko zenuke une honetan?

Nola nahi duzu nik erreakzionatzea hori egiten harrapatzen bazaitut?

Bost segundoko isiltasuna ematea pertsonak bere pentsamenduak entzun ditzan. Ez da gaizki sentitu behar ez badu berehala erantzuten; ziur aski, artikulatzen soilik ari da.

7. ERANSKINA.

MOTIBAZIOA enplegua bilatzeko

OHARRA. Laneko material horren helburua da orientazio profesionaleko metodoen eta jardueren parte izan daitezkeen edukiak, jarduera praktikoak eta kasuak ematea, ADIBIDE edo iradokizun moduan baino ez

Motibazioari buruzko esaldi adierazgarriak

Motibazioa ez da animoa izatea; motibazioa motiboak izatea da. (Yoriento.com)

Nolanahi sentituta eta edozer pentsatuta ere, egin egin behar duzuna, egitea aurreikusita daukazuna. (Yoriento.com)

“Bihar bertan hasiko naiz lan bila, eta bihar bertan ez bada, astelehenean, bihar igandea delako”. Mojinos Escozíos

“Munduan, hustuta dagoenean zizta dezaten behar duen gauza bakarra omen da borondatea”. Felipe, Mafaldakoa

Motibazioarekin zerikusia duten faktoreak

1. Motibazio profesionala
2. Zure jomugak dira zure motibatzaileak
3. Edozer sentituta ere, egin egin behar duzuna
4. Jarraitu saiatzen
5. Zure ohiturak dira zure motibazioaren pilotu automatikoa
6. Jardutea motibatzea da
7. Enplegua bilatzen badakizu, bilatzeko gogo handiagoa izango duzu
8. Helburu lorgarriak eta mailaz mailakoak

1. Motibazio profesionala

“Lana ez baduzu gogoko, ez duzu bilatzeko gogo handirik izango!”.

Lanbide edo jarduera profesional batean edo batzuetan arituta gozatzen baduzu, lan egin nahiko duzu, eta jarduera horiekin zerikusia duen enplegu bat bilatu, eta nola hobetu eta arlo horretan ikasten jarraitu planifikatuko duzu. Interes profesional handiagoak beti dakartza berekin motibazio profesional handiagoa eta gogobetetasun pertsonal handiagoa.

Zure motibazioa eta interes profesionalak murriztak badira, baliteke lan egiteko zure motibazio bakarra ekonomikoa izatea, eta, beraz, zaila izango da egiten dituzun enpleguekin gozatu ahal izatea. Aste guztiak igaroko dituzu irrikaz itxaroten asteburua iristea? Egunero zortzi ordu emango dituzu, zure bizitzaren ia erdia, gogoko ez duzun lan batean, “beste erremediorik ez” duzulako?.

Aukeratua duzu zure bizitzeko eta lan egiteko modua? Ez etsi. Ez bazaizu gustatzen egiten duzun lana, bilatu beste lan-aukera batzuk. Aurkitu zure interesak eta zure motibazio profesionalak, egunero egitea gustatzen zaizuna aztertuta; “ideiak hartu” araututako eta lanerako lanbide-heziketako espezialitate guztiak kontsultatuz; ikertu zure inguruko lanbide- eta lan-jarduerak... Zein da zure kasua?.

2. Zure jomugak dira zure motibatzaileak

“Lanbide- eta lan-helburuak ezartzea eta lortzen ahalegintzea da motibazio-biderik onena”

Helburu edo xede profesionalik ez duen pertsona, definizioz, motibaziorik gabeko pertsona da, eta, askotan, desanimatua. Gozatu eta zure enpleguan gehiago inplikaturik sentituko zara zure eguneroko, asteko... helburuak finkatzen badituzu. Eta askoz motibazio handiagoa izango duzu jarritako jomugak lorgarriak eta zehatzak badira.

Honako hauek lirateke litezkeen mugarrien adibide batzuk: egunero harremanetan jartzea pertsona ezagun batekin esateko lana bilatzen ari zarela, eta aholkua eskatzeko; Interneten enplegua eskaintzen duten bost atari begiratzea, astean behin behintzat; hilean, 20 enpresatan zuzeneko autohautagaitza egitea; eta abar.

Bilatu eta etengabe aurkitu interesatzen zaizkizun jarduerak eta gaiak, eta helburu bihurtu: zure xede profesionalekin zerikusia duten prestakuntza-ikastaroak egitea, cursitis delakoan erori gabe; egun, aste edo hil bakoitzaren amaieran ebalua daitezkeen erronkak eta lanean hobetzeko proposamenak izatea; zure enplegu-bilaketa probak eta egin beharreko jarduera zehatzak etengabe gainditzea izan dadin lortzea; etengabe espezializatzea, astero artikulua bat ingelesez irakurritz, hilean aplikazio informatiko berri bat ikasiz eta abar; zure enpresa sortzeko eta beste aukera batzuk garatzeko aukera aztertzea...

3. Nolanahi sentituta eta edozer pentsatuta ere, egin egin behar duzuna, aurrera jarraitu zure planekin

“Pentsamenduek eta emozioek ez dute eraginik izango, egingo duzula erabaki duzuna besterik gabe egiten baduzu”.

Baliteke pentsatzea “ez dut lanik aurkituko, ez dudalako zorterik”, edo “zertarako bilatu, lan gehienak oso eskasak baitira?”.

Beharbada, goizean goiz oso umore txarrez egon zaitezke, honako hau uste baituzu, edo esaten baitiozu zeure buruari: “Eguna atzokoa bezain txarra izango da: zertarako goiz jaiki, ezer gutxitarako balioko du eta.”

Sinetsita zaude: “Lanik onenak nik adina merezi ez duten pertsonak lortzen dituzte”.

Edo, bestela, beharbada, hau pentsatzen duzu: “Ez nago prestatuta lana bilatzeko; ez dut uste lor dezakedanik”.

Zergatik jartzen duzu halako arreta zure pentsamenduetan eta emozioetan?

Zure eguneroko bizitzan, askoz ondorio existentzial gehiago ditu egiten duzunak pentsatzen edo sentitzen duzunak baino. Gogorik ez izan arren, pentsamendu negatiboak izan arren, batzuetan antsietate pixka bat izan arren, aurreikusita daukazun jarduerak egiten badituzu, hainbeste pentsatzeri utzi eta hobeto sentitzen hasten zarela nabarituko duzu.

Jarraitu zure helburuei, planifikatu eguneroko ohiturak, bilatu lana, inplikatu erregularitasunez jarduera profesionaletan eta saiatu gauzak hobeto egiten egunez egun. Ez dizugu eskatzen pentsatzeari uzteko, beste gauza batzuez pentsamendu negatiboak edo positiboak izateko, edo bestela sentitzeko.

Pentsatu nahi duzuna edo ahal duzuna, baina egin egin behar duzuna, eta zure bizitza beti joango da hobeto. Eta, ziur aski, zure pentsamenduak eta emozioak ere bai. Lortzen baduzu zure emozioek ez aldatzea zure planak, orduan zure planek zure emozioak aldatuko dituzte.

Zer izango da egingo duzun hurrengo gauza gogorik ez izanda ere?

4. Jarraitu saiatzen

“Lortuko duzu...” lehendabizikoan, edo bigarrenetan, edo hirugarrenetan, edo

Zure enplegu-bilaketa ona eta saiatua izan daiteke, baina, emaitzak lortzeko, askotan ahalegindu beharko duzu. Langileak hautatzeko elkarriketa batera deitua izateko eta lan on bat lortzeko aukera izateko, beharbada dozenaka edo ehunka curriculum aurkeztu beharko dituzu zenbait hilabetez, edo are urtez ere, curriculumak interesatzen zaizun enpresa bakoitzari egokituta. Edo, beharbada, lehena aurkeztu eta hurrengo egunean deituko dizute; nor daki!

Zure asmoa bada zure lagun edo kontaktu batzuek informazio baliotsuren bat edo aholku baliagarri bat ematea zure enplegu-bilaketarako edo bizitza profesionalerako, beharbada telefonoz hitz egitera behartuta egongo zara, edo haietako askorekin, beharbada hamarrekin, baliteke ehunekin, nork daki zenbatekin, zuzenean egotera. Zure enpresa eratu ahal izateko, baliteke aurrez ahalegin asko egin behar izatea. Ez da inoiz lehendabizikoan aterako, eta horrek ez zintuzke harritu behar.

Zure aukera-bilaketaren emaitzak lerro honen bidez adieraz litezke:

EZ EZ EZ EZ BAI EZ... EZ EZ EZ EZ EZ EZ EZ EZ EZ EZ EZ BAI BAI EZ...

Ez horiek “porrotak dira”, eta adierazten dute zenbatetan saiatzen zaren helburu txiki bat lortzen helburua lortu gabe: aholkurik edo informazio baliotsurik ematen ez dizun kontaktu hori, espero zenuena ikasteko aukerarik eman ez dizun prestakuntza-jarduera bat, beste enplegu bat izan bitartean motibazioa galarazten dizun horretan jarraitzea...

Bai horiek, berriz, “arrakastak” dira, izan nahi duzun bizimoldea izan bitarteko urratsak diren helburu txiki horiek lortzea: prestakuntza garrantzitsua izatea zure karrera profesionalerako; zure enpresak aintzat hartzea egin duzun lan zehatz bat; Interneten enpleguak eskaintzen dituen atari batek azkenean kontuan hartzea zure hautagaitza...

Bizitza profesionala eta pertsonala aldizkako karrera bat da, zeinean arrakastak eta pozak errazagoak izango baitira gehiago eta hobeto ahalegintzen direnentzat. Ez bada ondo ateratzen, besterik gabe jarraitu ahalegintzen.

Zure ezinbesteko helburua autoa aparkatzea bada, zer hoberik egin zenezake aparkalekua bilatzen jarraitzea baino, oraindik aparkalekurik aurkitu ez baduzu?

5. Zure ohiturak dira zure motibazioaren pilotu automatikoa

“Helburu bat lortu nahi baduzu, sortu hori ahalbidetzeko ohiturak”.

Nahi duzuna lortzeak zerikusi handia du honako hauekin: ohitura pertsonal eta profesionalak sortu eta mantentzearekin, eguneroko errutinak ere bai, hala nola goiz jaikitzea, nahitaezkoa ez izan arren, eta etxeko lanak egitea edo egiten laguntzea; erregularitasunez ikastearekin, eta ez bakarrik azterketen aurreko egunetan; asteko une edo egun jakin batzuetan lana bilatu eta kontaktuak kudeatzearekin...

Zure ohiturak finkatzeko, ohitu zure helburuak, zereginak eta hitzorduak planifikatzen. Berdin dio zure planak etengabe aldatu behar badituzu, hori eginda emankorragoa eta eraginkorragoa izango zarelako zure bizitzaren antolaketan.

Gogoratu beti geroago egin behar dituzula gehien gustatzen zaizkizun jarduerak, gehiago kostatu baina garrantzitsuagoak direnak baino. Aurreikusitako planak bete dituzun egun edo asteetan “oparitu” zeure buruari gogokoen dituzun jardueretako bat. Merezita izango duzu.

Hartu enpleguaren bilaketa edo hobekuntza beste lan bat balitz bezala, eta gorde beraientzat leku eta denbora jakin bat zure planetan. Zeure erritmoa aurkitu behar duzu, eta ez egon inguruan dituzun pertsonen erritmoaren eta interesen mende.

6. Motibatzea jardutea da

“Zalantza izanez gero, jardun zerbaitetan”.

Zenbat aldiz ez duzu gogorik izan ezer egiteko, baina zerbaitetan hasi, eta horren ondorioz zure aldartea eta jarduera-maila aldatu dira? “Zerbait egin dadin nahi baduzu, eman horren ardura zerbaitetan diharduen pertsona bati” aipuak adierazten digu jarduteak jardutea eta eraginkortasuna dakartzala.

Zenbat eta gutxiago egin, orduan eta gutxiago egin nahiko duzu, eta, hala, geldikeria-espiral batean sartuko zara. Zalantza izanez gero, bete aktiboki zure denbora, eta kualifikazioa, kontaktuak, informazioa, aukerak eta dibertsioa lortuko dituzu.

Zure helburu profesionalekin zerikusia duten edo ez duten prestakuntza- eta autoprestakuntza-jardueretan murgil zaitezke; elkarlanean ari zaitezke irabazi-asmorik gabeko erakundeekin edo proiektuetan eguneko edo asteko tarte batez; eutsi diezaiekezu zure harreman pertsonalei eta, oro har, zure kontaktuei; langabezian bazaude, eta aukera hobeak aurkitu bitartean, aldi baterako lan txikiak egin ditzakezu, hala nola eskola partikularrak eman, postari komertzial gisa aritu, inkestatzaile moduan eta abar.

Besteren konturako lan batean aritzearen edo enplegua bilatzearen osagarri, zeure enpresa sortzeko aukera planifika zenezake; irakurketarekin, dantzarekin, musikarekin, bidaiekin, Internetekin eta abarrekin zerikusia duten zaletasun berriak gara zenitzake; eta abar.

7. Bilatzen badakizu, bilatzeko gogo handiagoa izango duzu

“Enplegu-bilatzaile ona izan, eta motibazio handiagoa izango duzu aurkitzeko”.

Beti dugu motibazio handiagoa ondo dakiguna egiteko, arrakasta izateko aukera handiagoa delako, baina, batez ere, prozesuaz ere gozatzen garelako, eta ez soilik emaitzaz.

Lan-munduan zehar mugitzea askoz interesgarriagoa gertatuko zaizu, baldin eta, adibidez, hautatutako enpresa bakoitzerako aurkezpen-gutunak eta curriculuma prestatu eta erraz egokitzen badituzu; ikasi baduzu eraginkortasunez kudeatzen Interneten enplegua eskaintzen duten atarien informazioa; edo zure kontaktuak naturaltasunez kudeatzen badituzu posta elektronikoaren eta sare sozialen bidez, aldi behin aholkua eta informazioa eskatuta zure sarea osatzen duten pertsonen.

Era berean, enplegua bilatzeko gogo handiagoa izango duzu lan-elkarrizketak larritu gabe egiten badituzu, eta zure alderdirik onenak, zer egiten dakizun eta zer eskain dezakezun oinarri hartuta prestatzen badituzu.

Aditua bazara enplegua bilatzen, profesionalagoa sentituko zara, eta oso motibatuta egongo zara bilatzen eta zure bizitza profesionala planifikatzen jarraitzeko, are enplegu on bat aurkitu ondoren ere.

8. Jarri helburu lorgarriak eta mailaz mailakoak

“Garrantzitsuena ez da nahi izatea, lorgarri bihurtzea baizik”.

Erraza da helburuak ezartzea, eta hori batez ere zure interesen mende dago. Lortzea da zaila, eta horretan eragin handia du nolakoak eta nola planteatzen dituzun: errealistak eta urratsez urrats azken xederaino doan plan baten barruan; edo zorrotzegiak eta “hurrengo asterako”.

Adibidez, enplegurik inoiz ez baduzu bilatu, edo enplegua lortzeko ahalegin edo plan askorik inoiz egin ez baduzu, ez hasi modu intentsiboan bilatzen. Hamar urtean ez baduzu kirolrik egin, ez duzu egin nahi izango zure hiriko maratonia hurrengo astean, ezta?

Plangintza profesionala da zeregin konplexuena lana bilatzen duen edo lan-bizitza epe ertain edo luzean hobetu nahi duen pertsona batentzat. Ahal bada, izan orientazio arloko profesional baten laguntza.

Ahal izateko nahi behar izaten da; baina nahi baduzu, ezinezkoa da beti ahal izatea.

Ez zigortu zeure burua, batzuetan, asko ahaleginduagatik ere, ez delako aski izango. Baliteke zeure burua profesionalki berrasmatu behar izatea, bai eta zure espezializazioa bideratzen eta zorrotzen jarraitu behar izatea ere, edo are mugikortasun geografikoaz pentsatu behar izatea.

Heltzea zirkunstantzien biktima zarelako ustea baztertzea da, baina batzuetan zirkunstantziak gu baino ahaltsuagoak izango direla onartzea ere bai

8. ERANSKINA. USTE okerrak bizitza profesionalari buruz

(#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

OHARRA. Laneko material horren helburua da orientazio profesionaleko metodoen eta jardueren parte izan daitezkeen edukiak, jarduera praktikoak eta kasuak ematea, ADIBIDE edo iradokizun moduan baino ez

Jainkoaren zigorra delako ustea: “Lan egitea ez zaio inori gustatzen; diruagatik baino ez da lan egiten”

Ez dira gauza bera zure lanagatik kobratzea eta diruagatik soilik lan egitea

Pertsona batzuek aspaldi onartu zuten ez zaiela gustatzen duten lana, are lan horretarako aukerak bilatzen ari direnek ere. Lan egitea lan-ordutegian hartzen den Jainkoaren zigor moduko bat delako eta benetako bizitza bulegotik edo fabrikatik kanpo baino ez dagoelako ustea hartu dute.

Daukaten lanari dagokionez motibazio eta interes handiagoa duten beste profesional batzuek badakite eta sentitzen dute beren bizitza laborala lanekoa ez den bizitzaren alderdi osagarria eta gogobetegarria dela.

Lan egitea ez zaizu gustatzen, uste duzunagatik edo lanean egiten duzunagatik?

Lanik ez duten pertsona guztiek lana aurkitu nahi dutela edo profesional gehienek bizitza profesionala hobetu nahi dutela pentsatu ohi da. Baina oso aldakorra da pertsonen bizitza profesionalari ematen dioten garrantzia.

Lan egiten EZ duten pertsona guztiek ez dute motibazio bera lan egiteko, eta lan egiten duten pertsona guztiak ez dira saiatzen beren eginkizunetan hobetzen indar berarekin. Batzuentzat, lana betebeharrak hutsa da; beste batzuentzat, berriz, daukaten balioen eta bizimoldearen zati bat.

Geografikoki mugitzeko prest egotea da motibazio-adierazleetako bat enpleguari eta garapen profesionalari dagokienez

Pertsona batzuek ez dute utzi nahi daukaten lanpostu frustragarria, baina ez dute asmorik aukerak bilatzeko beren esparru geografikotik kanpo, 'bata bestearen truke' litzatekeelako, familiaren etxetik kanpo bizitzeak sortuko lituzkeen gastuengatik. Beste batzuek onartu egiten dute mugikortasun hori, beste pizgarri batzuk aurkitzen dituztelako beren karrera profesionalerako, ekonomikoaz gain.

Zenbat inbertitzeko prest zaude lana edo etorkizunean aukera hobek izateko?

Aukera berengatik lehiatzen diren beste profesional batzuk gu baino gehiago inbertitzen eta ahalegintzen ari dira. Ez da ezer gertatzen, kontua ez da estresatzea, baina onartzea gure profila gutxiago balioztatuko dutela profesionalki, eta kalitate edo interes txikiagoko lan-baldintzak izango ditugula. Non eta ez gauden prest gehiago emateko gure bizitza profesionalean.

Nork bere burua ezagutzen duelako ustea: "Ziur dakit zergatik ez duen aurrera egiten nire bizitza profesionalak"

Nork bere burua ezagutzea dirudiena baino askoz zailagoa da

Zure lanari edo sektoreari dagokionez, zure dohain edo gaitasun profesional onena nabarmentzea eskatuko balizute, zein aukeratuko zenuke? Askok pentsatzen dugu gauza garestia azaltzeko zein diren gure lanbidean ez aurrera ez atzera egitea ustez eragiten duten faktoreak. Baina **gauza bat da arrazoiak ematea, eta beste bat, berriz, arrazoi izatea.**

Galdetzen badizute zergatik zauden lanik gabe, zergatik ez duzun gora egiten zure enpresan edo zergatik ez duzun ekimen handiagoa, ziur aski erantzun orokorrak edo topikoak erabiliko dituzu: egoera oso txarra da nire sektorean, zaila da aukera hobek lortzea ez baduzu kontaktu onik...

Horrelako galderak egiten dizkigutenean, irratiko edo telebistako tertuliakideak garestia ematen du, galdetzen digutenari buruz badakigulako itxura eginez. Izan ere, ondo legoke noizean behin "ez dakit" esatea.

Zaila da gure egoera profesionalaren arrazoiak zein diren jakitea, ikuspegia eman diezaguten orientatzaileen, espezialisten edo aholkulari edo kontseilari diharduten beste kide edo profesional batzuen aholkurik jaso gabe.

Zuzenbidean lizentziadun Juliaren kasua

Juliak oposizio gogor batzuk gaintitzeko asmoarekin amaitu zuen Zuzenbide lizentziatura. Zenbait urte prestatzen eman ondoren, ez zuen lortu helburua, eta ezer egin gabe eta, logikoa denez, animo handirik gabe aldi bat igaro ondoren, higiezin enpresa batean hasi zen elkarlanean. Krisialdia baino lehen izan zen.

Agentzia horretan pare bat urte eman ondoren, zerbait hobea bilatzea erabaki zuen. Enplegu-bulego publikoan eman zuen izena, curriculumak utzi zituen aldi baterako laneko enpresa askotan eta banku batzuetan, eta lan-gestoria bat eratzea ere pentsatu zuen.

Enplegua bilatzeko ahalegin horiek noizean behin errepikatzen zituen, baina inoiz ez zuen emaitzarik lortzen.

“Uf, dirudienez orain ez dago enplegu-aukera handirik Zuzenbidean lizentziadun direnentzat; izena ia gauza guztietan eman dut, baina ez dut lortzen deitzea. Tira, egoera hobetzen denean, ziur elkarrizketa batzuk lortuko ditudala.”

Uste duzu Julia errealista zela?

Uste duzu bazekiela zergatik ez zuen lanik aurkitzen?

Zertan dira antzekoak Juliaren egoera eta zurea?

Zu zure egoera profesionalen egotea eragin duten faktoreen artean bat aukeratu beharko bazenu, zein litzateke?

Arrazoia bakarra delako ustea: “Gaizki egin nuen edo ondo egin ez nuen gauza batengatik doa gaizki niri bizitza”

Ez dago gure egoera pertsonal edo profesionalaren azalpen edo zergati bakarra. “Den-dena azaltzen duen arrazoi bakarra” dagoelako uste oker hori sinplifikatzeko dugun joeraren ondorioa da; izan ere, sinplifikatuta, zer gertatzen ari den ulertzen eta argibide azkarra lortzen saiatzen gara.

Alexanderren kasua, berriz lanean hasi baita

Duela pare bat urte, Alexanderrek lan-merkatura berriz itzultzea erabaki zuen. Familia-enpresa batean urte asko saltzaile jardun zuenez, denborarik gehienez lan-kontraturik gabe edo egoera irregularrean, lan horretan berriz jarduteko aukera izango zuela pentsatu zuen.

Orientazio arloko profesional batek curriculum egiten lagundu zion, bai eta hautagaitza aurkezte ere bere hiriko dozenaka denda eta supermerkatutan. Zenbait hilabete erantzunik batere jaso gabe igaro ondoren, Alexander etsi-etsirik zegoen:

“Baliteke Oinarrizko Hezkuntza Orokorra (Espainiako oinarrizko ikasketak) besterik ez izatearen ondorioz, ez betetzea kutxazain, apal-betetzailerik edo saltzaile aritzeko baldintzak. Uste dut ikastaroren bat egin beharko dudala eguneratzeko.”

Horrenbestez, saltzaile izateko lanerako lanbide-prestakuntzako ikastaro bat egitea erabaki zuen, 5 hilekoa. Aspergarria eta teorikoa iruditu zitzaion, ez zen harreman handirik izan enpresekin, baina mereziko zuela pentsatu zuen, tituluagatik; supermerkatuek aintzat hartuko zutela.

Ikastaroa amaitu zuenetik hilabeteak igaro ziren, bai eta dozenaka curriculum aurkeztu ondoren ere, eta ez zen emaitzarik iritsi:

“Uste dut ikastaroak egiten jarraitu beharko dudala; dirudienez, oraindik ez dut lortu profila.”



Uste duzu Alexander kutxazain edo apal-betetzailerik aritzeko aukera ez dezaten arrazoia “prestakuntzarik eza” dela, edo beste arrazoi batzuk egon daitezkeela?

Gakoa zortea delako ustea: “Zortetik gabe, berdin dio zenbat ahalegintzen naizen”

Ziur aski, hau da pertsona batek oro har bizitzan eta bereziki garapen profesionalean dauzkan arazoei dagokienez zabalduen dagoen ustea.

Jakina, zorteak bere eginkizuna betetzen du gure bizitzan, baina zorte ona edo txarra geldikeriaren edo ezkortasunaren justifikazio gisa baliatzea da okerrera. Uste baduzu zortea dela zure arazoa, orduan arazoa da ezin dela borrokatu “zortetik ezaren” aurka. Zortea agertzen den bitartean, planifikatu eta lan egin baino ezin dugu egin.

Sinetsi zortean nahi baduzu, baina ahalegindu alde izango bazenu bezala

Pertsona kopuru behar bezain handi bat sartzen baduzu gela batean, eta pertsonak txanponak gora botatzen jartzen badituzu, lehenago edo geroago norbaitek hamar aurpegi aterako ditu elkarren segidan. Pertsona horri geroago galdetzen badiozu zein den izandako “arrakastaren” zergatia, ziur aski ez dizu esango zortea izan duenik, txanponak botatzen aditu bihurtu dela baizik. Hain zuzen ere, horixe gertatzen da negozioen munduan.

(Hemendik egokitua: La estrategia del jugador; Alfonso Longoren bloga).

Uste fatalista: “Niri gertatzen zaidana ez zaio inori gertatzen”

Pentsamendu moldatu gabe eta zorteari lotutako hau ere ohikoa da, baina erraza da kontrako argudioa ematea: **Besteen arazoei buruzko estatistika osoa duzu ala? ;)**

Horrelako ideia ezkorren aurka, ezer eraginkorragorik ez dago kontrako adibideak, pentsamendu oker hori betetzen ez den kasu zehatzak azaltzea baino. Nolanahi ere, egiaztatu ahal izan dut argudio ezkorrek gogor egiten diotela aurre arrazionalizazioari: erabiltzen dituztenen “nortasunaren” parte dira

Irakasle-ikasketetan diplomadun Maria Jesusen kasuoa

Maria Jesusek orain dela urte asko amaitu zuen diplomatura Irakasle-ikasketetan. Ordudanik, eskola partikularrak eman dizkie bere herriko ikasleei. Zenbaitetan egin ditu oposizioak, baina arrakastarik gabe. Ez dago batere pozik bere ibilbide profesionalarekin: ikasketak amaitu zituenetik, enplegu bat baino ez du lortu, sei hilabetez.

Orientazio arloko profesional batek behin eta berriz esaten zion garrantzitsua zela sistematikoki kudeatzea kontaktuak zegokion sektorean eta antzekoetan, baina Maria Jesusek uko egiten zion networking-teknikak erabiltzeari:

“Inoren laguntzarik gabe aurkitu nahi dut lana.”

Egun, hilabetea darama komertzial gisa lan egiten hezkuntza-liburuak saltzen dituen argitaletxe batean.

Haren osaba batek argitaletxe horretan lan egiten zuen pertsona bat ezagutzen zuen, eta argitaletxeak hezkuntza-profileko saltzaile baten beharra zeukan. Maria Jesusek zorte izugarria izan zuela pentsatu zuen.

Osabak hau esan zion:

“Lehenago esan bazenit, lehenago mugituko nintzatekeen, iloba.”

Zure ustez, Maria Jesusek zorteari esker aurkitu zuen lan hori?

Inbidiazko ustea: “Beste pertsonak lortzen dituzten aukerak merezi gabekoak dira”

Ez sentitu gaizki, hori bera pentsatzen ari dira beste asko zuri buruz

Besteak beste garbitzaile-lanbideak enplegu-eskatzaile moduan inskribatuta zegoen gizon bat lan-bulegora joan zen., ezagutzen zuen pertsona bat garbitzaileak hautatzeko prozesura batera deitu zutelako kexatzera: **“Ez dakit zergatik deitzen dioten hari, eta ez niri, hobe izanda”**

Merezita zein ez besteei gauzak hobeto doazkiela pentsatzeak osagarri fatalista bat ere badauka gure kultura sozialarekin nahasita: norberaren arrakastak eta porrotak besteei dituztenekin alderatuta balioztatzen jo ohi dugu. Gauzak horrela daude.

“Niretzat ez da nahikoa zoriotsua izatea, besteek sufritzea behar dut”. Groucho Marx.

Entxufea nagusi delako ustea: “Kontaktuen bidez lortzen diren aukerak merezi gabekoak dira”

Esperientziagatik diozu? ;)

Entxufea nagusi delako ustea inbidiazko uste mota bat da, baina hain ohikoa denez, toki bat ematea erabaki dugu. Aukerarik onenak kontaktuen bidez aurkitzen dituzten pertsonek merezi ez badituzte... Izan ere, lanpostuen erdiak baino gehiago erreferentziei edo gomendioei esker betetzen dira. Ba al dakizu zergatik? Langileak aurkitu eta kontratatzeako metodo merkea eta azkarra delako.

Egia da pertsona batzuek lanpostuak eta aukerak lortzen dituztela dauzkaten harremanei esker, beste profesional lehiakide batzuek baino meritua eta kualifikazio apalagoak izan arren. Baina ondorioa argia da: aukera gehiago izan nahi baditugu, merezitakoak izan zein ez, hobe izango da gure ezagunen sarea zabaltzea.

Nolanahi ere, enplegatzaile edo enpresa bat ez bada arduratzen langileak hobera sustatzeaz edo profesionalik onenak lortzeaz, ziur asko enpresa horrek ez du luze iraungo. Zure semea edo alaba, koinatua edo koinata zurekin lanean jartzen badituzu, jakinda profesional txarrak direla, bada... zure dirua da, eta zuk zeuk erabakitzen duzu..., zuk erabakiko duzu nola galdu, nola inbertitu diru hori.

Eta lanpostu jakin baterako ez bada meritua berezirik izan behar, eta ia edonork bete badezake, gomendatua izan zein ez, inork ez du lortuko merezi gabe; ez duzu uste?

Diskriminatzen delako ustea: “Ez daukat aukera hoberik nire desgaitasunagatik, esperientzia faltagatik, adinagatik...”

Guk denok oso erraz bete ahal izango ditugu etenpuntu horiek. Gure porrotak edo zailtasunak justifikatzera jotzen dugu, haiek gainditzeko planak egiten hasi beharrean.

Bistakoa da profil profesional eta pertsonal jakin batzuk dituzten pertsonek arazo gehiago dituztela aukerak aurkitzeko, eta jarraitu behar da berdintasuna sustatzeko neurriak errebendikatzen, baina **gauza bat da estatistika erabiltzea gainditu beharreko oztopo moduan, eta beste bat ezer ez egiteko aitzakia moduan erabiltzea.**

Errotuen dauden pentsamendu negatiboetako batzuek, “zaharregia naiz berriz ikasten hasteko”, “gazteegia naiz etorkizun profesionalean pentsatzeko” eta gisakoek, zerikusia

dute adinak gure bizitza pertsonal eta profesionalean daukan eraginarekin, baina **inor inoiz ez da gazteegia edo zaharregia, bere burua justifikatzeko izan ezik.**

Tomas administrariaren kasua

Tomasek 44 urte ditu. Duela 20 urte baino gehiago, lanbide-heziketako erdi-mailako ikasketak amaitu zituenetik, administrari moduan lan egin du. Bere enpresa duela hilabete batzuk itxi zuten, eta lana bilatzen ari da, baina ezer lortu gabe.

Behin eta berriro esaten dio bere buruari: “Adin honekin, nork kontratatuko nau?”; eta gutxiago bilatzen hasi da. Orain, enplegu-zerbitzu publikoek dei diezaioten espero du, ea zortea dagoen.

Egia da enpresa gehienek hautagai gazteak lehenesten dituztela, ez bakarrik kontratazio merkeagoak eta malguagoak egiteko, bai eta profesionalak hasieratik prestatzea nahiago dutelako ere. Baina enpresetako beste postu batzuetan sektore berezietan kualifikazio espezializatuagoa eta esperientzia handiagoa duten profesionalak behar dituzte; adibidez, kontabilitate informatizatua, nomenen kudeaketa...

“Egia esan, ni idazkari motako administraria naiz, telefonoa hartu eta gutunak worden idazten dituzten horietakoa, baina hortik ez atera.”

Uste duzu adina dela Tomasen oztoporik handiena? Arazoa ez da beti adina, baina zer egin den eta zer egiten den adinarekin.

Arriskua dagoelako ustea: “Arriskatu egingo nintzateke segurua izango balitz”

Esaldi kontraesankor hori ohikoa da esparru profesionaletan ekintzaileen mundutik harago:

- » “Ez dut onartuko enpresak Houstonen eskaintzen didan igoera-aukera, ez baita segurua ona izango dela nire ibilbiderako”
- » “Jakingo banu enplegu ona aurkituko nukeela beste hiri batean, oraintxe bertan joango nintzateke”
- » “Ikastaro hori egiteak enplegu-aukera seguruak emango balizkit, edozer ordainduko nuke ikastaroa egiteko”
- » “Gurasoen etxetik itzuli beharko ez dudala ziur dakidanean soilik aterako naiz”

Beti ez gara ohartzen egunero arriskatzen garela hartzen ditugun erabakiekin. Jarrera horren parodia eginez, honako hau esan genezake: ***ez dut inorekin hitz egiten, ez delako ziurra begikoa izango dudanik, eta hori oso desatsegina izango litzateke.***

Lortu nahi dugunaren atzetik aritzeak beti ekarriko du berekin esperotako errentagarritasuna izan ez dezakeen arriskuren bat hartzea, inbertsioren bat egitea, ahaleginen bat. Baina zer beste aukera daukagu lortu nahi duguna erdiestea bada kontua?

Ez dago ez arriskatzeko aukerarik; arriskua mugatzeko aukera baino ez dago.

Maria kimikariaren kasua

Maria Kimikan lizentziatzen ari zen, eta karrerako azken urtean ohartu zen asko interesatzen zitzaiola aholkularitza-lana: enpresak eta beste profesional batzuk prestatzea, aholkuak ematea.

Bere sektorean kalitatea kudeatzeko prestakuntza-programa bat egitea pentsatu zuen, baina beste hiri baten bizitzea eta urtebetez inbertsio handia izatea zen asmo horren ondorioa. Beharbada, denbora partzialeko enplegu bat aurki zezakeen gastua ordaintzeko edo konpentsatzeko. Familiarekin hitz egin zuen, eta, nolabaiteko kezkarekin, urratsa egitea erabaki zuen.

Urte eta erdi igaro ondoren, nazioarteko aholkularitza-enpresa handi batean lan egiten ari da, eta, daukan enpleguari dagokion diru-sarrera oraindik txikia izan arren, uste du bete-betean asmatu zuela hartutako erabakiarekin. Egin zuen master-programak, ziurtagiria lortzeko ez ezik, izen oneko enpresetan lan egiten zuten ikasleak ezagutzeko ere aukera eman zion, eta haietako batek gomendatu zuen, gaur egun lan egiten duen enpresan har zezaten.

Etxean geratu balitz, galdutako aukeren kostua ez zen handiagoa izango Mariarentzat? Ez deitu arriskua, inbertsioa baizik

Geldokeria dagoelako ustea: “Seguruagoa da nire lanbide-eremutik ez ateratzea”

Eta ez duzu zertan ezertatik irten. Ez utzi zure konfort-eremua, jarraitu zure eguneroko ohitura profesionalekin, buruen eta lankideen aintzatespen ezagunekin, zoriontsu egiten zaituen edo, behintzat, bizitza korapilatzen ez dizun errutinarekin.

Baina, eta beste aukera profesional batzuk aztertzen badituzu, eta etorkizunean bestelako aukera bat izan litezkeen beste konfort-eremu batzuk bilatzen edo irudikatzen badituzu “badaezpada ere” baino ez?

Esperimentatzeak, birkualifikatzeak eta beste egoera batzuetarako irekita egoteak aukera ematen du zure gelditasun atseginarekin jarraitzeko, baina mendekotasuna murriztuta.

Geldikeriak bidetik atera arte ez gara konturatzen zeinen arriskutsua den joera nagusiari jarraitzea.

Espezializazioaren aurkako ustea: “Hautatzen badut, aukerak galtzen ditut”

Profesionala bazara oro har, inoiz ez zaituzte zu bereziki hautatuko

Baliteke zuk enplegua “edozertan” bilatzea erabaki izana, baina badut berri bat zuretzat: enplegatzaileak “gauza zehatzetan” diharduten profesionalak bilatzen ari dira. Eta



curriculumean nahiz gaitasun profesionalean gauza horietan dihardutela frogatzen duten pertsonak aukeratuko dituzte.

Gauza bat da edozein jarduera profesionalean lan egiteko prest egotea, eta beste bat zer egin hori lortzeko. Enplegua oro har bilatzeak zaildu egiten du bereziki zu hautatzea.

Antiespezializazioan sinesteari “desleialtasuna nagusi delako ustea” izena eman ziezaioketen. “Promiskuoa bazara zure bizitza profesionalean”, eta ez bazara zentratzen helburu, gaitasun, sektore edo postu zehatzetan, baliteke nekez aurkitzea “zure bikotekidea” izan nahi duen enplegatzailerik.

Eskaria txikia delako ustea: “Ez dagoelako ez dut aurkitzen”

Nire ustez, behar bezain prestatutanago, nire esperientzia nahikoa da, lan-merkatuko baldintzak betetzen ditut, eta behar bezala aplikatzen ditut enplegua bilatzeko teknikak; beraz, ondorioa argia da: “Ez badut aukerarik aurkitzen, enplegurik eza da horren arrazoia.”

Normalean, arrazoibide hori akasgabea bezain okerra da, ez baitugu behar den informazio guztia ondorio horiek ateratzeko; are gehiago kontuan hartzen badugu lan-mugikortasuna aukerak aurkitzeko beste bide bat dela.

Azken garaian ez bazaituzte hartu, edo gonbidatu laneko elkarrizketa bat egitera, horrek ez du esan nahi ez dagoenik hautespen-prozesurik, are zure intereseko esparru geografikoan ere. Urtean milioika kontratu egiten dira Espainian, eta gogorarazi behar da lan-eskaintzarik gehienak ez direla agerikoak; aitzitik, askotan, enpleguak kontaktuen bidez edo ezkutuko bideak erabiliz lortzen dira.

Beti dago eskaria, lanbidea desagertu ezean. Besterik da enplegu horiek lortzeko lehia gogorra izatea, eta eskaintzen diren lan-baldintzak ez izatea oso erakargarriak.

Nolanahi ere, ondorio praktikoetarako uste baduzu edo berresten baduzu ez dagoela lan-aukera egokirik zure profilaren eta interesen ikuspuntutik, aukera hau baino ez duzu: **berrasmatze profesionala.**

Uste baduzu zure arloan lanik ez dagoela, zureak lana izateari utzi dio. Zurean ezin izan baduzu inoiz lan egin, zurea ez da inoiz lana izan.

Berehala lortzen delako ustea: “Hasi bezain laster lortuko dut, baina oraindik ez naiz hasi”

“Azkar egingo dut gora nire enpresan, ikusiko duzu. Nagusia neureganatu eta bi ikastaro egin ondoren, zonako gainbegiralea izango naiz bi hilabete igaro baino lehen.”

“Mugitzen hasi nintzen. Zuzenean aurkeztu naiz enpresa batzuetan; duela egun gutxi nire enplegu-bilaketaz hitz egin nuen ezagun batzuekin, eta emaitza ona laster izatea espero dut. Nire ustez, emaitza ona lortuko dut, hurrengo bi asteetan lana bilatzen badut teknikak orientatzaile hark esan zidan moduan aplikatuz.”

Zenbat eta garrantzitsuagoa izan helburu bat, orduan eta handiagoa da hura lortzeko behar den denbora, ahalegina eta planifikazioa. Eta, alderantziz, zenbat eta gehiago kostatu zerbait lortzea, orduan eta garrantzitsuagoa izan ohi da. Kontuz pazientziarik ezaren ondorio diren itxaropenekin.

Begien itxi-ireki batean teknikak merezi ez duten emaitzak baino ez ditu lortzen.

Aholku orokorren aldeko ustea: “Denentzat balio duenak niretzat ere balio du”

Familiako medikuak sukarra hauteman dezake, eta aspirinak eman diezazkizuke, baina gero joan espezialistarengana, arazoaz datu gehiago eman ahal izango dizkizulako.

Autolaguntza-liburuak, enplegua bilatzekoak eta garapen profesionalerako direnak aholku orokorrez, topikoz eta begi-bistako kontuz beteta daude. Espero dut lan honetan horrelako askorik ez aurkitzea ;)

Gomendio batek ez du ezer balio, zeure egin eta probatu ezean. Aukeren bilaketa eraginkorra pertsona bakoitzaren helburuetara eta profiltera egokitu behar da.

Brad Pitt aktorearentzat neskatan egiteko baliagarria dena, baliteke ez izatea eraginkorra zure kasuan. Eta elkertasunez diot hori ;)

Behin eta berriz egitearen aldeko ustea: “Zenbat eta curriculum gehiago bidali, orduan eta aukera gehiago izango ditut”

“Bi urte daramatzat lan bila emaitzarik lortu gabe, baina lehenago edo geroago iritsiko da.”

Edo ez. Egiten duzuna zeinen eraginkorra den. Aukera gehiago duzu zure profila xede dituzun aukeretara egokitzen bada, eta bilatzeko teknikarik egokienak erabiltzen badituzu, langileak biltzeko baliatzen ari diren metodoen ikuspegitik.

Enpresa edo sektore jakin batean kontaktuen edo barne-erreferentzien bidez bilatzen badira izangaiak, zertarako balioko luke hautagaitza espontaneoak egiteak?

Ebaluazioan dago pertseberantziaren eta harri berean behar den guztietan estropezu egitearen aurkako aldea. Ez galdetu zeure buruari balioren bat duen egiten duzun zerbaitek; galdetu ea dagoen askoz balio handiagoa duen beste zerbait.

Behin eta berriro egiteak balio duelako usteari “aktibismoak balio duelako ustea” esan zekiokeen, “zerbait egiten aritzea beti da ona” hitzen bidez deskribatuta. Eta deskribapen horri ondorio argigarri bat gehitu geniezaioke:

Zerbait baliagarri egiten aritzea beti da ona.

Titulitisaren aldeko ustea: “Ikastaroak egitea beti da lagungarria”

“Unibertsitariora banaiz, LH eginda baino aukera gehiago ditut” Aukera gehiago zertarako?

Lehen egin zenituen ikastaroak lagungarriak izan ziren? Orotariko zazpi prestakuntza-ikastaro desberdin egin badituzu, eta bakar batekin ere ez baduzu lanik lortu, beharbada iritsi da horrelako ikastaro gehiago ez egiteko unea. Inork ez du gaitzetsiko erabaki hori; ziur.

Nola hobetuko zen zure bizitza profesionala, ahaleginak eta inbertsioa beste aukera batzuetara bideratu bazenitu, ikastaro konbentzional horiek egin beharrean?

Orientazioa alferrikakoa delako ustea: “Niretzat ez da baliagarria izango aholkularitza izatea”

Zuretzat ez da onuragarria izango aholkularitza TXARRA izatea.

Proba egin baduzu aholkularitza arloko profesional batekin, eta horrela pentsatzen baduzu, beharbada proba egin beharko zenuke beste profesional batekin ;)

9. ERANSKINA. ARAUAK

curriculum edo aurkezpen profesional eraginkorrak egiteko

(#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

OHARRA. Laneko material horren helburua da orientazio profesionaleko metodoen eta jardueren parte izan daitezkeen edukiak, jarduera praktikoak eta kasuak ematea, ADIBIDE edo iradokizun moduan baino ez

Aurkezpen profesional orok, eraginkorragoa izateko, sarean edo modu konbentzionalan, curriculum, posta, elkarrizketa, blog batean edo sare sozialetan jarraitu beharreko arauak aurkezten dizkizut

Urrezko araua: Zer saltzen duzu?

Lehenik, azpimarratu tokirik nabarmenean eta unerik garrantzitsuenean zer saldu nahi duzun, zer zerbitzu ematen dituzun eta zein diren zure trebetasunak. Batzuetan, hori baino ez duzu zehaztu behar, eta zuri eta izan ditzakezun bezeroei gehien interesatzen zaiena da.

Balioaren erregela. Ez hobetu zure curriculumak, hobetu zure bizitza profesionala

Ez saiatu zure bizitza profesionala hobetzen “curriculum onak” prestatuz; hobetu zure curriculumak bizitza profesional ona garatuz. Curriculumak aurkezpen profesionala egiteko tresna bat baino ez da, zure ibilbidearen laburpena, eta, onenean ere, ondo ordezkatzeko ditu zure marka eta zure dohain profesionalak.

Aurkezpen profesionala erakargarria izateak irakurtzera bultzatuko du, edo ikustera, bideoa bada, baina ez dakar berekin hautagaitza nahitaez erakargarria izatea. Zure profesionaltasuna eta espezializazioa txikiak badira, hori azalduko du zure curriculumak, eta, apaintzen saiatuta ere, nekez lortuko duzu kualifikazio hobeak duten beste izangaiekin lehiatzea.

Espezializazioaren erregela. Gauza guztietan espezialista bazara, ez zara profesionala ezertan

Modu orokorrean edo espezializatu gabe deskribatutako aurkezpenak, curriculumak edo aipamenak ez die laguntzen izan ditzakezun erabiltzaileei marka argi egiaztatzen, eta, horregatik, marka ezagutzeko, zure ibilbidea eta esperientzia berrikusteko ahalegina egin beharko dute.

Curriculum generikoak alde batera uzten zaitu beti, inork ez baititu “profesionalak oro har” bilatzen, arazo zehatzak konpontzen dituzten sektore espezifikoetako profesionalak baizik.

Networking-aren erregela. Dagoeneko LinkedIn da zure curriculum ofiziala

Zuri gustatu zein ez. LinkedIn profila aurkezteko eta hautatzeko tresna estandarra bihurtu da, eta, gainera, bateragarriak diren enpleguko beste 2.0 zerbitzu eta aplikazio askotan zure eduki profesionala partekatzeko eta erabiltzeko aukera ematen du.

Linkedinen zure profil profesionala osatzea eta eguneratzea aurkezpen profesionala egiteko modu bat da, aztertu egin behar dena.

Zure ibilbidea aztertu behar da, eskaini nahi dituzun zerbitzuak eta gaitasunak zehaztu behar dira, bai eta zure helburuak ere, eta xede izango dituzun bezeroak eta enplegatzaileak hautatu behar dira. Web 2.0-aren eta sare sozial honen abantailaketako bat da zure jardueraren esparru berean dauden beste profesional batzuek argitaratutako aurkezpen eta profiletatik ikas dezakezula, haiek guztiak zuretzat iradokigarriak izateaz gain.

LinkedIn nekezago egokitzen da eskaintza bakoitzera.

Enplegua bilatzen duen edo zerbitzuak ematen dituen izangai gisa azaltzeko tresna moduan, Linkedinen mugarik handiena da ezin duzula erraz egokitu. Oso neketsua eta praktikotasun txikikoa litzateke informazioa aurkezten zaren aukera profesionalaren arabera aldatzea, gehitzea edo ezkutatzea.



Zure LinkedIn profila eskaintza edo bezero bakoitzera egokitzeko, ordea, zentzuzkoa litzateke titularra behin-behinean aldatzea. Bada zerbait.

Ikusgaitasunaren erregela. Garrantzitsuena, goienean edo errazen ikusten den aldean

Jarri lorpen, meritua eta eduki garrantzitsuenak aurkezpen profesionala egiteko zure dokumentu, eduki, webgune edo sareko tresnetako 'goieneko' aldean edo errazen ikusten denean.

Esperientziaren erregela. Egin zenuenak badakizula diozunak baino gehiago balio du

Esperientzia praktikoak prestakuntzak baino balio handiagoa du, eta esperientzia ordainduak laguntzek edo bestelako jarduerak baino.

Lorpenen erregela. Ez kontatu zure bisita-txartela, azaldu zer lortu zenuen

Lortutako helburuen eta garatutako proiektuen deskribapen zehatzak pisu handiagoa dauka postuen izenenak eta betetako eginkizunenak baino.

Egiaztapenaren erregela. Froga dezakezuna, zure curriculumik onena

Ikusgaitasun handiagoa eman ofizialki edo bezeroen eta enplegatzaileen lekukotasun zuzenen bidez egiaztatu ditzakezun merituei.

Helburuaren erregela. Bilatu zure curriculumak hobetzen duten erakundeak eta aukerak

Zehaztu ZER eman dezakezun, eta errazago izango duzu NON aurkitu hori, zer erakundek eskaintzen dituzten zure profilerak egokitzen diren postuak eta eginkizunak, beste lehiakideekin gailentzeko aukerarekin borrokatu ahal izateko.

Zehaztasunaren erregela. Ez baduzu zehazten dakizuna, ez dakizula emango du

Zure aurkezpenetan, ahalegindu oso zehatzak eta ez gehiegi izan daitezkeen azaltzen dituzun esperientziak, gaitasunak, interesak nahiz edozein ezagutza mota. Gehiegi jartzen badituzu, zure kualifikazioa puzten ari zarela emango du. Orokortasunak hautatzeko elkarriketetan egiten diren galdera zailei erantzuteko soilik erabil itzazu ;)

Egokitasunaren erregela. Eskatzen dutena edo interesatzen zaiena baino ez erakutsi

Nabarmendu zure aurkezpenetan enplegatzailearen edo bezeroen eskariekin zerikusi handiagoa duten merituen balioa. Aurkezpen edo curriculum zabal bat kaltegarria izan daiteke, ibilbide koherente eta ondo bideratua erakusten ez badu xede den aukera profesionalaren baldintzei dagokienez.

Eraginkorragoa da aurkezpen profesionala egiteko aipamen labur bat aurkeztea, kasuan kasuko lanpostuari ondo egokitua, postuarekin zerikusia duten eta benetan garrantzitsuak

diren esperientziak, kualifikazioak eta datuak baino ez dituen, zure bizitza profesionalaren gida oso bat aurkeztu beharrean. Aipamen horretan beti eman ditzakezu informazioa gehitzen duten datu eta link gehiago.

Benetakotasunaren erregela. Zure aurkezpen profesionala “egokitzen baduzu”, prestatu hori defendatzeko

@luisftenorio-k gizaki bat perfekziotik hurbilen curriculum bat aurkezten duenean dagoelako txioa ere idatzi zuen. Gure hautagaitza hobetzen ahalegintzeko erabiltzen ditugun gezurrak, erdizkako egiak, esan gabekoak, itxurakeriak eta egokitzenak justifikagarriagoak dira xedea ez bada eskaintzan eskatutako baldintzarik garrantzitsuenak betetzen direlako itxura egitea.

- Jende guztiak apaintzen du pixka bat curriculum...
 - Baina zu Batman zara ala ez?
- (@jaimerubio-ren txioa)

2.0. edukien erregela. Aurkezpen profesionalik onena: egiten EZ dena **2.0 enplegua ez duzu bilatzen, aurkitu egiten zaitu.**

Eta ildo horretan bertan, zure curriculumik onena ez da aurkezten duzuna, aurkitzen dutena baizik: *bloga*, Twitter, LinkedIn... *Curribloga* edo zure curriculumak erakusten edo jasotzen duen *bloga* da litezkeen aurkezpen onenetako bat. Ezein profesionalak ez du ‘*blogik* behar’, baina *blog* batek eragin dezake askok ‘zu behar izatea’ profesional moduan.

Zure aurkezpen moduak zure profesionaltasunaren adierazgarri diren edukiak biltzen ditu; lan bisualen portfolioa, hala egokituz gero, irisgarria Flickr edo Pinterest-en; *timeline* bat Twitter-en, edo *wall* bat Facebook-en, interesatzen zaizun profil profesionalarekin zerikusia duten zure ekarpenak, elkarrizketak eta edukiak erakusteko; Linkedinen duzun profilean azaltzen denaren arabera jasotako gomendioak, interakzioak, kontaktuak eta taldeak...

Interneten argitaratzen eta trukatzeko dituzun elkarrizketa eta eduki guztiak zure ospearen eta profesionaltasunaren parte dira. Sareetan egiten dituzun elkarrizketa guztiak zeharkako hautespen-elkarrizketen parte izan daitezke. Ahalegindu zure bezeroek aurki ditzaten helarazi nahi dizkiezun marka pertsonala eta balio profesionala egiaztatzen dituzten edukiak.

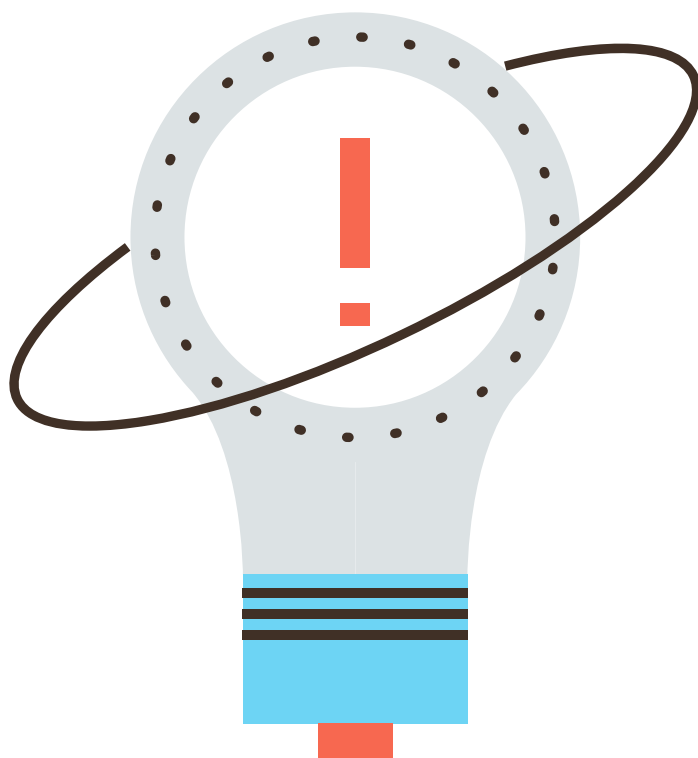
Storytelling-aren erregela. Ez irakurri zure curriculumak, kontatu ezazu

Bezeroek istorioak gogoratzen dituzte, eta curriculumak ahaztu. Ez bihurtu zure ibilbidea esperientzien eta egiaztapenen zerrenda huts. Istorioak kontatzea, aurkezpen profesionalera aplikatuta, esaldi horretan laburtuko litzateke. Hain zuzen ere, curriculum batzuk istorio baten edo batzuen inguruan antolatuta daudelako gogoratzen eta balioztatzen dira gehiago.

Ez esan zer egiten duzun ondo, kontatu “frogatzen” duen istorio profesional bat

Frogaren erregela. Storydoinga da storytellingik onena

Produktu batek mila curriculumek baino gehiago balio du. Istorioek oroitzapena pizten dute eta izangaiaren profil erakargarria sortzen dute, baina profesionaltasun-frogek



handitzen dute hautagaitzaren balioa. Erakutsi lehentasunez zure ibilbide profesionalean egindako edo emandako eduki, produktu eta zerbitzu hautemangarriak: Android edo iPhone sakeletarako **app** bat, enpresa batentzako publizitate-kanpaina bat, diseinu bat, kontabilitate- eta finantza-plan bat...

Erakutsi zure egungo gaitasunak. Curriculumak ez da egin duzuna, orain hobeto egiten dakizuna baizik. Bezeroek zure oraintsuko lorpenak eta esperientziak eta egungo gaitasunak balioesten dituzte gehiago zure historia baino.

“Gaur egun betetzen dudana lanposturako hautatzeko egin zidaten elkarrizketan, sakelakoa nuen galdetu zidaten, eta, azkenean, erabiltzen ditudan aplikazio guztiak erakutsi nizkien.” (Nata.Li-k esana, Linkedinen argitaratutako profil batean)²⁶

Gomendioaren erregela. Zutaz esaten dutenak hobeto aurkezten zaitu zeure buruaz diozunak baino

Profesional edo erakunde ezagunenek edo aintzatetsienek bermatutako esperientziek, gaitasunek eta merituek hobeto kokatuta egon behar dute aurkezpen profesionalean, berezikiago bezero, zuzendari edo nagusietatik datozenean, kide, lankide edo hornitzaileetatik datozenean baino. Gomendioek ospe profesionalaren markatzaile-eginkizuna betetzen dute.

Eraginkortasunaren erregela. Aurkezpenik onena, funtzionatzen duena

Zure aurkezpenak sormenezkoak edo konbentzionalak izan daitezke, klasikoak edo berritzaileak, baina, azkenean, lortu nahi duzun helburuaren ikuspuntutik ongien funtzionatzen dutenak aukeratu behar dituzu.

²⁶ <http://www.linkedin.com/in/alfonsoalcantara>

Irudiaren erregela. Hobe ikustea irakurtzea baino

Ilustrazioak, infografiak, irudiak, PowerPoint edo Keynote aplikazioak, bideoak eta edonolako ikus-entzunezko edukiak erabiliz egindako aurkezpen profesionalek komunikazioa errazten dute, eta profesionaltasunaren beste adierazgarri bat izan daitezke, izangaiaren lanbidea, gaitasunak edo sektore espezifikoak edozein izanda ere, adierazten dutelako aurkezpen horiek egiteko eta aurkezpenetan jasotako informazioa eta edukiak diseinatzeko behar diren gaitasunak lortuta daudela.

Bideocurriculum batek inpresio bat izan behar du, ez zerrenda bat.

Egokitu zure lorpenen eta meritu profesionalen aurkezpena bideocurriculumak eskatzen duen formatu berrira. Bideo-aurkezpen baten edukiak ez du izan behar egiaztapenen eta esperientzien direktorio huts bat, baina irudi bidez adierazitako historia bat.

Denboraren aurkako erregela. Ez aurkeztu kronologia bat, egin merituen aurkezpena

Kronologikoki antolatutako curriculumak egiten errazagoak dira, baina desagokiagoak dira zure interesen ikuspegitik, hautatzailea edo bezeroa zure koherentzia profesionalaren azterketan zentratzen dutelako, zure egungo marka pertsonalera, gaur egun zaren edo izan nahi duzun profesionalengana bideratu beharrean.

Diseinua kronologikoa bada, ezin dituzu jarri nabarmendu nahi dituzun esperientziak curriculumaren goiko aldean (Altueraren erregela).

Antolatu funtzionalki zure curriculumak edo aurkezpen profesionala, kronologikoki izan beharrean, eta nabarmendu bezeroaren interesekin eta eskaintzaren profilarekin zerikusirik handiena duten esperientziak eta merituak.

Antolaketa funtzionalak denbora-*gapak* ikusgai izatea galarazten du; hau da, bizitza profesionalean dauden lanik gabeko tarteak, edo egungo marka profesionaletik urruti dauden edukiak nagusi izandako tarteak. Zure curriculum kronologia bat badator aurkeztu nahi duzun curriculum funtzionalarekin, orduan ez dago ezer egokitu behar.

Erakargarritasunaren erregela. Baldintza berdinetan, aurkezpenik politena irabazle

Batzuetan, beste batzuek baino kualifikazio txikiagoa duen hautagaitza batek hautaketarako hasierako irazkiak gainditzeko aukera handiagoa dauka, oso erakargarria bada. Aurkezpena zaindua, pertsonalizatua eta denboraren nahiz baliabideen aldetik inbertsio handia eskatu duena ere profesionalak enplegatzailearen edo bezeroaren eskaintza dela eta daukan motibazioaren adierazgarria da berez, 'kopiatu-itsatsi' besterik egin ez duten hautagaitzen aldean. Txukunketa batzuk eginda, hasierako curriculumaren edo aurkezpen profesionalaren erakargarritasuna handitu daiteke.

- » Posta elektronikoz bidalitako hautagaitza bat, gai motibatzaile bat eta irudi bat (infografia bat, adibidez) dauzkana mezuaren gorputzean;
- » Askok landutako bideocurriculum bat, enplegatzaile edo bezero bakar batentzat egokitua;

- » Zure lorpenak eta alderdirik onenak erakusten dituen infografia bat;
- » UKalitate handiko “*curriblog*” bat (curriculum-eginkizuna betetzen duen bloga);
- » Dokumentuak paperean edo eskuizkribuak edo ‘froga profesionalak’ luxu handiz paketatuta eta posta bidez bidalita aurkezteko estrategia;
- » Zuzeneko ‘emanaldi’ edo erakustaldi bat zure bezeroen edo enplegatzailen aurrean, trebetasunak erakusteko...

Laburtasunaren erregela. Inor ez da kexatuko aurkezpen bat laburregia izateagatik

Casaroli monsinoreak (Vatikanoko Estatu idazkariak) esan zidan predikatzailer onak gehienez ere hiru kontu planteatu behar dizkiola solaskideari, edo entzuleei, arretari euts diezaioten.

- Orduan, nolatan dira 10 Jainkoaren legeko manamenduak?, galdetu nion.
 - Badakizu, erantzun zuen, bitan laburbiltzen direla.
- (Felipe González, gobernuburu ohia)²⁷

Laburra izan, inork ez du asko irakurtzen Interneten.

Laburtasuna ospearen ezaugarria da: zenbait eta profesionalagoa izan, orduan eta laburragoa da zure curriculuma. Zure ibilbideak 10 orri hartzen baditu, hasten ari zarelako irudipena eman dezake ;)

Ospearen ondorioetarako, zure profesionaltasunaren aitormena zenbat eta handiagoa izan, orduan eta gutxiago erakutsi behar duzu; zenbat eta esperientzia handiagoa izan, orduan eta laburragoa izan behar du zure aurkezpenak. Adibidez, Antonio Gutiérrez Rubí jaunaren kasua da; bide luzea egina duen arren, bere buruaren deskribapen labur hau egiten du Twitter-en (@antonigr): “Aholkularia komunikazioan”.

Profesionaltasuna labur aurkezten da, nahiz eta, aurkezpenetan, laburtasunak ez ekarri berekin profesionaltasuna. Aurkezpen laburrek autoritatea adierazi ohi dute, baina egia da nolabaiteko entzute-maila handia duten profesionalak soilik balia ditzaketela. Ez du ematen laburra den oro profesionalagoa denik, baina kontuan hartu beharreko joera bat da.

2.0 minicurriculumaren erregela. Zure profil sozialak dira zure aurkezpena

2.0 aurkezpena aurkezpen profesionala da, bereziki laburra, sare sozialetarako eta leku txikietan jartzeko egokitua. Twitterren, ‘biografia’ eremua onartzen den karaktere kopurura egokitu behar da, eta, zure posta elektronikoetan adierazitako ‘sinadurari’ dagokionez, komeniko litzateke luzeagoa ez izatea posten beren testua baino, ezta? Nola egin aurkezpen eraginkor bat Twitter-en? Horretarako, erantzun galdera hauei.

1. Zer saltzen, zer egiten duzu? Zehaztu zure profil profesionala, marka, lanbideak, gaitasunak, zerbitzuak edo produktuak. Nabarmendu lehendabizi zer egiten dakizun, zer saldu nahi duzun.

2. Norentzat egiten duzun. Zehaztu enpresa, enplegatzailea, edo gaur egun zer bezerorentzat lan egiten duzun, edo zeinentzat lan egin nahiko zenukeen. Hor, zure erakundean zer postu duzun zehaztu dezakezu, baina inoiz ez jarri zure enpresaren marka zure identitate profesionalaren aurretik; emaiezu garrantzi bera zure aurkezpenean. Zure aurkezpen laburrean zure egungo enpresan duzun “kargua” edo lanpostua soilik zehazten baduzu eta zure profil profesionala edo marka ere ez baduzu deskribatzen, erakunde horretan lan egiten ez duzunean, ez zara inor izango?
3. Enpresa jakin batean lan egiten duzula bada zutaz, profesional moduan, esan dezakezun gauzarik onena, nahiago izango dute zure enpresa ezagutzea zu ezagutzea baino.
4. Nor zaren. Azaldu kontu pertsonalen bat. Eman ukitu ez-profesional bat zure deskribapenari. Musikan, telebistan zer gustatzen zaizun azal dezakezu, zure kirol gogokoena zein den, zenbat maite duzun zure zakurra, zeinen txarra den katuarekin duzun harremana ;)

Azalpen zehatza emateko aukera izan nahi baduzu, hasi xehetasun gutxi emanaz. Ez badakizu nola aurkeztu zeure burua hitz, irudi edo adibide gutxi erabiliz, beharbada ez duzu zeure burua zuk uste bezain ondo ezagutzen.

Erregela horren logika gorabehera nahiago bazenu litekeen informazio guztia bidaltzea edo aurkeztea PDF formatuan egindako curriculum batean edo web-orri bateko edukiaren bidez, aurkezpen mistoa egin zenezake: curriculum labur bat aurkeztea (‘Aipamen profesionala’ izena har lezake), orri batekoa edo txikiagoa, eta, eranskin edo osagarri gisa, ‘Curriculum zehaztu’ handiago bat aurkeztea, nahi dituzun dokumentu guztiak jasoko lituzkeena.

Eta hala, ‘dena’ aurkeztearen ondorioz, ‘lasai geratuko zinateke’, eta hartzaileek zure profila ezagutzeko aukera handiagoa izango litzateke.

Erabilgarritasunaren erregela. Ez behartu zeure burua curriculum “berritzaile” bat egitera; hobe da erraz azter daitekeen bat aurkeztea Hautatzaile batentzat, aski dira sei segundo zure curriculumak onartzea edo baztertzea erabakitzeko: zer aurkitu nahi duen, horretara egokitu.

Biltzaile aditu batek izangai baten curriculumak aztertzen denbora hori ematen duela pentsatzen da. 2012an, @theladders-ek egindako azterlan batean²⁸, pertsonak hautatzen dituzten profesionalen begizko jarraipena ikertu zen izangaien curriculumak aztertzen zituzten bitartean.

Lana bilatzen duten pertsona gehienek uste dute hautatzaileek gutxienez lauzpabost minutu igarotzen dituztela beren historia aztertzen, baina badirudi benetan sei bat egungo baino ez dituztela ematen horretan, lehen faseko iragazte-erabakia hartu baino lehen.

Dirudienez, bilketa-profesionalak oso trebeak dira beren bilaketa azkar bideratzen informazio garrantzitsura, eta kontuan ez hartzen formatuarekin, diseinuarekin eta beste ikus-ezaugarri batzuekin zerikusia duten beste alderdiak.

²⁸ <http://info.theladders.com/our-team/you-only-get-6-seconds-of-fame-make-it-count>

David Monreal @david_monreal-en ustez, zeinak Infojobs-en lan egiten baitu, lehen “egokitzen da / ez da egokitzen” fase horretan ohiko formatutik gehiegi ez ateratzea da garrantzitsua, biltzaileak bilatzen duena aurki dezan, eta hautespen-prozesuaren hurrengo fasera igaro ahal izateko²⁹.

Ondorio horiek enplegua bilatzeko 2.0 aplikazioek eta sareko hautagaitza-tresnek ahalbidetzen dituzten aurkezpen-molde berrien balioa erlatibizatzen dute. Are gehiago, hautaketa egiten duten profesionalak benetan kualifikatuta badaude, funtsezkoa izan daiteke zure curriculumaz aztertzea beste izangaiena aztertzea baino errazagoa izatea, batez ere litekeena bada lehiakide horiek zuk baino kualifikazio hobea izatea. Edozein xehetasun da garrantzitsua.

Baliatu famarako sei segundo horiek, curriculumean zehatz eta erraz ikusteko moduan nabarmenduz kasuan kasuko postuarekin zerikusi handiena duten eduki profesionalak

Irisgarritasunaren erregela. Ezagut zaitzaten nahi baduzu, erraz jarri

Zure hautagaitza posta elektronikoa erabiliz bidaltzen baduzu, ez erantsi zure curriculumaz dokumentu gehitu moduan bakarrik; erantsi honako hauek ere: edukia deskribatzen duen gai bat, aipamen labur bat edo are irudi bat ere (adibidez, infografia bat) mezuaren gorputzean, daturik garrantzitsuenak jaso eta hartzailea bultzatzen dezan dokumentu hori irekitzera eta birusduntzat ez jotzera ;)

Askotan egin lotura informazioa errazago zabaltzeko, dokumentu edo eduki batean informazio gehiegi eman beharrean. App baten garatzaile moduan izan duzun eginkizuna aipatzen baduzu, egin horretarako lotura; erakunde jakin bateko sail batean gertatutako aurrerapenaren ardura zurea izan bada, gehitu enpresa horretarako edo enpresa horren produktu edo zerbitzu batzuetarako lotura.

Jarraikitasunaren erregela. Aurkeztu askotan

Hartu igogailu gehiago. Badakizu zer deskribatzen duen elevator pitch termino anglosaxoiak: aurkezpen profesional laburra, igogailua dagokion lekura iristeko denboran egin daitekeena.

Garrantzitsua da aurkezpen onak egitea, baina askoz garrantzitsuagoa praktikan jartzea. Zure aurkezpena ona bada, arrakasta handia izango duzu. Aurkezpena txarra bada, azkar ikasiko duzu hobetzen.

Neurri handi batean, zenbat eta nolako igogailutan ibiltzen zaren, horren arabera dira bizitza profesionalan izaten dituzun lorpenak.

Elizabeth Holmes izan zen 1000M \$ bere kabuz lortu zituen lehen emakumea, bai eta Estatu Batuetako aberatsenen ‘Forbes’ zerrendan sartu zen lehendabizikoa ere. Historia-formatuan egindako aurkezpen bat erabiliz, 200dik gora dei egin behar izan zituen inbertitzaile bat lortu arte bere Theranos proiekturako; Theranos horri esker ez dira erabiltzen odol-laginak dituzten tutuak eta orratzak³⁰.

Umorearen erregela. Irribarrea bidezidor unibertsala da

Aurkezpena umorez eta gatzez egin badezakezu, badituzula erakutsiko duzu ;)

29 <http://www.davidmonreal.com/los-cvs-graficos/>

30 http://elpais.com/elpais/2014/10/09/estilo/1412852795_744330.html

10. ERANSKINA. “EGIZUTASUN” PROFESIONALA

(#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

OHARRA. Laneko material horren helburua da orientazio profesionaleko metodoen eta jardueren parte izan daitezkeen edukiak, jarduera praktikoak eta kasuak ematea, ADIBIDE edo iradokizun moduan baino ez

EGIZUTASUNA. Jarrerarik onena egitea da

Nolanahi sentituta ere egin behar duzuna, egitea aurreikusita duzuna egiten baduzu, “egizutasun”-ahalmena duen “superprofesional” bat zara.

Egizutasunak bost gaitasun mota handi biltzen ditu:

1. ALDAKETA. Aldaketarako trebetasuna eta jarrera, kexa alde batera utzita
2. BALIOAK. Bere benetako balioak zein diren jakiteko eta haiek lortzen ahalegintzeko trebetasuna.
3. JOKABIDE-EGIZUTASUNA. Jarrerarik onena egizutasuna dela konturatzeko trebetasuna: egitea, eta ez pentsatzea edo uste izatea.
4. PENTSAMENDUAK. Bizitza eginez eta ez pentsatuz antolatzeko trebetasuna.
5. ONARPENA. Pentsamendu eta emozio negatiboak onartzeko trebetasuna eta jarrera, aurreratzen jarraitzeko.

10.1. ALDATZEA, onartzea edo kexatzea: aukeratu zure jarrera

Edozein bizi- edo lanbide-jokalekutan, hiru aukera soilik ditugu, eta hiru gauza hauetakoren bat edo batzuk baino ez ditugu egiten: **aldatzea, onartzea edo kexatzea**.

Adi! Hirurak konbina baitaitezke. Egoera bat aldatzen edo hobetzen ahalegindu gaitezke, gauzak diren bezala onartzen ditugun bidenabar. Eta, era berean, helburu bat lortzen edo oztopo bat gainditzen saia gaitezke, gure zorte txarraz kexatzen garen bidenabar. Multiataza gara ;)

Aldatzea. Helburu bat lortzeko edo arazo bat konpontzeko edo saihesteko bidean jardutea da

Hala nola gure enpresan igotzea planifikatzen dugunean, edo hobe den aukera profesional bat bilatzen dugunean, egungoak haztea edo hobetzea eragozten digulako.

Onartzea. Ez aldatzea erabaki duzun egoera batean jarraitzeko jardutea da

Onartzen duzu baldin eta jarraitzen baduzu betetzen gogokoa ez duzun lanpostu bat, uste duzulako beste aukera batzuen alde egiteak ahalegin handiagoa eskatzen duela prest egiteko zaudena baino.

Etsitzen duzu baldin eta enplegatuta jarraitzen duzu erakunde batean, uste duzulako ez daukazula aukera profesional hoberik.

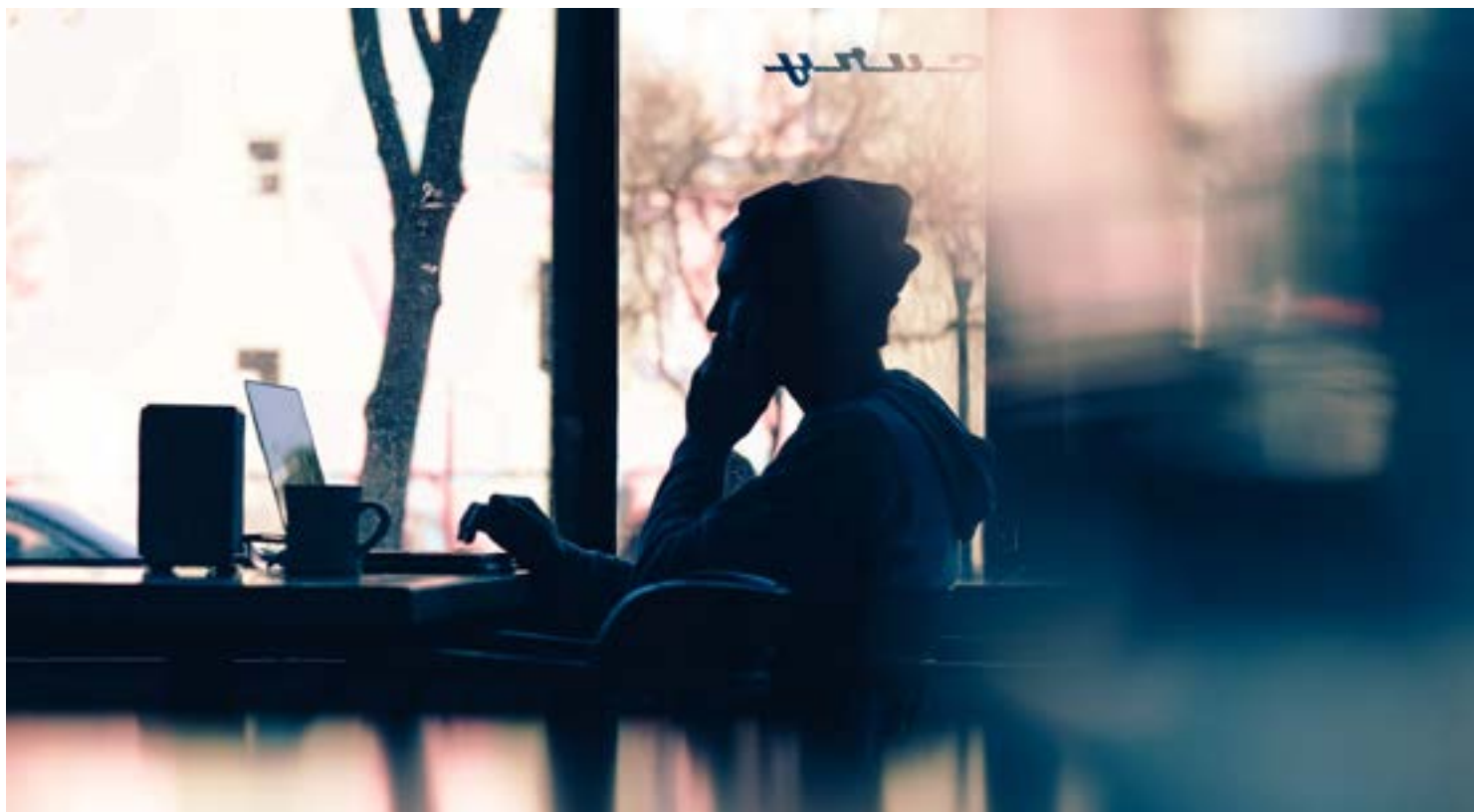
Batzuetan, bizitzak ez dizu tarterik uzten ezta duintasunerako ere, are gutxiago gogobetetasunerako. Gauzak onartzeak esan nahi du horretarako tartea duzula, baina pertsona askok bizirik iraun baino ezin dute egin.

Kexatzea. Ez aldatzea eta ez onartzea da

Goizero bulegora gogo txarrez, munduagatik eta zure zorte txarragatik kexaka zoazenean bezala. Berdin dio arrazoi duzun ala ez.

Arazoa da kexek ez dutela ezer aldatuko. Batzuetan, ezin dugu, eta onartu egiten dugu.

Batzuetan, ez gara saiatzen, eta etsia hartzen dugu. Batzuetan, ez gaude uste nahi dugun bezain gaizki, eta gozatu ere egiten dugu.



10.2. **BALIOAK** *Zer uste duzu axola dizula eta zerk axola dizu benetan?*

Erabaki zure bizimoldea: Bill Thornton ala Angelina Jolie zara?

Maite zaitut, baina hain naiz zoriontsua zu gabe... Duela urte batzuk³¹, Billy Bob Thornton aktoreak esan zuen Angelina Jolie aktorearengandik dibortziazeko arrazoia ez zela izan ezkontza-desleialtasuna, batzuek esan zuten bezala, arrazoi existentzialago batzuk baizik. Nonbait, Joliek mundua salbatu nahi zuen; berak, ordea, etxean gelditu telebista ikusten. Bikotekideak ezkondu eta hiru urte soilik igaro ondoren banandu ziren, jarrera bateraezinak zituztelako.

-Ez nuen inoiz engainatu. Oso harreman ona genuen, elkar maite genuen, baina gure bizitza-proiektuak desberdinak ziren.

Espainian, 2013. urtean, egunean pertsonako eta batez beste 244 minutukoa izan zen telebista-kontsumoa³². Horrek esan nahi du espainiar batek lau bat ordu ematen dituela telebistaren aurrean. Dudarik gabe, Thorntonek gogokoen duen bizimoldea aurkituko luke gure herrialdean.

31 http://elpais.com/diario/2007/02/11/agenda/1171148402_850215.html

32 kantarmedia.com-en datuen arabera

Galdetu zeure buruari zer egitea gustatuko litzaizukeen gehiago orain egitea gustatzen zaizuna baino

Bat etorrarazi bizitza eta balioak: “Kazetari funtzionarioaren” kasua

Tras un evento sobre productividad en el que participé en Barcelona en 2010, estuve charlando brevemente con un profesional al que había conocido gracias a Twitter. Estudió periodismo pero no ejercía como tal, sino que trabajaba como funcionario administrativo.

-Gustatu zait zure hitzaldia –esan zuen–, bereziki azaldu duzunean emankorra izateak zure bizimoldea lortzen ahalegintzearekin daukala zerikusia. Ez nago oso pozik profesionalki, eta medio digital bat sortzea gustatuko litzaidake, baina urteotan nire hiru seme-alabez benetan gozatu ahal izateko bizitza egokia izatea erabaki dut. Baliteke geroago profesionalki berrasmatu ahal izatea.

Erabaki zer den aurrena, eta ahalegindu zure bizitza antolatzen erabaki horrekin kontsekuentea izateko.

10.3. EGIZUTASUNA Jarrerarik onena egitea da

‘Jarrera aldatzeko’ eskatzen dugunean, egia esan, portaera aldatzeko eskatzen ari gara

Geure buruari eta besteei jarrera hobetzeko eskatu beharrean, esaiezu zer egin behar duten hobetzeko. Zergatik jotzen dugu jarrerez hitz egitera, portaerez izan beharrean?

RAE Espainiako Errege Akademiaren hiztegiaren arabera, jarrera “nolabait adierazitako gogo-aldatea da”; hau da, gogoak edo “barruan DUGUN” faktoreen batek eragiten du gure portaera molde batekoa edo bestekoa izatea.

Peláez kasua: “Ez zait gustatzen zure jarrera”

Pelaez nagusiak Fernandez enplegatuari esaten diolarik “ez zait gustatzen zure jarrera, gauzak ez dituzu benaz hartzen, eta ez zara behar adina ahalegintzen”, kritika egiten dio, baina ez, ordea, hobetzeko proposamenik. Orokortasun horiek langilea adoregabetzea lortuko dute, eta ez dute hobetuko haren portaera. Pelaez eraginkorragoa izango da, iradoki nahi duena honela jakinarazten badio:

-Lanera iristen zarenean, ez zara hasten berehala aurreikusitako lanekin, eta horrek taldea atzeratzen du. Zer moduz egin behar dituzunak aztertzen baduzu Intranetean bulegora 09:00etan iritsi bezain laster, eta 09:30ak baino lehen bideratzen badituzu? Ikusiko duzu nola aldaketa txiki horrek produktibitatea handitzen duen zuri esker.

Portaerak deskribatzeak kontu txarrak eta gaizki-ulertuak saihesten ditu, eta askoz eraginkorragoa da, kontua aldatzea eta hobetzea bada. Geure buruarekin ere aplika dezakegu: ez erruduntzat jo zeure burua, edo ez kritikatu, “zaren bezalakoa IZATEAGATIK”, edo jarrera txarrak edukitzeagatik; hartu HELBURUTZAT aurreratzen laguntzen dizuna egitea, eta ondo sentitzea, zure jarrera edo nortasunagatik kexatu beharrean.

Eneritz kasua: Jarrera gaitasuna da, ez emozioa

Lanik gabe geratu berri naiz enpresa berean 11 urte eman ondoren. Ez dut hutsik egin nire lanean, ez behintzat gainerakoek baino gehiago edo gutxiago, baina “zorte txarra” egokitu zait, edo “ona”. Langabe daramadan hilabete honetan, hori da, hain zuzen ere, atera dudana lehen ondorioa: egun bakoitzean helburu bat!

Curriculum egitea, goizero txangoa egitea, nire kontaktuen zerrenda egitea, nire helburuak idaztea, asteko erosketa planifikatzea gastua ahalik gehiena murrizteko... Kontua da ohartu naizela nire JARRERA aldatu egiten dela, zerbait pentsatu eta egiten badut. Uste dut ekitea eta jarrera elkarri lotuta daudela.

Eneritzek ³³ Yoriento.com-en esandako horrek oso ondo adierazten du gure jarrerak gaitasunak direla, egiten dugunaren eta hori egiteko moduaren ondorioak edo deskribapenak dira. Une batez pentsatzen badugu, gure jarrerak ohiturak dira, egoera jakin batean portaera jakin bat izateko modu finkatuak dira.

‘Jarrera ona’ ondorioa da, ez kausa. Zure jarrera hobetu nahi baduzu, hobetu zure portaera.

Nahikoa den denboran behar bezala jokatzek berekin dakar jarrera eta gogoia automatikoki sortzea testuinguru egokietan, gainerakoek erabaki baten emaitza direla pentsatu arren.

Ba al dago jarrera ona ez izatea ‘aukeratzen duen’ inor? Edo oraindik ez dute izan jarrera hori ikasteko eta sendotzeko aukerarik edo trebetasunik?

Ez ahalegindu zure jarrera aldatzen, zentratu izan nahi duzun jarrera sortzeko egin behar duzun horretan

Jarrera onaren sei jokaera mota: zenbat egiten dituzu?

1. Egitea eta ekimena versus gelditasuna eta itxarotea: “Hobe barkamena eskatzea, baimena eskatzea baino”

Gure joera da ia edozein testuingurutan jarrera egokitza deskribatzea ekitea emaitzak lortzeko, jarrera pasiboa, teorizista edo azterketa hutsekoa izan beharrean.

Emankortasunik gabe pentsatzeko izan beharrean ekiteko joera horrek barruan biltzen du aukeren bilaketa, probatzea eta esperimendatzea, arazo bat konpontzeko, edo gauza jakin bat lortzeko.

³³ <http://yoriento.com/2009/05/la-autoayuda-no-ayuda-522.html/#comment-22497>

Proaktibitate terminoa *management* eta giza baliabideen esparruan askotan erabilitako hitz bitxi bat da, baina ekimenaren sinonimo *fashion* bat baino ez da. Kontratueta dauzkaten betebeharrak formaletatik harago inizatiba hartzen duten profesionalak balioesten dira. Pertsona proaktiboak prebentzioarekin, aurrea hartzearekin, erabakitzearekin eta ekitearekin zerikusia duten jokabideak izango lituzke, erakundearen eskala hierarkikoan gorago daudenen informazioa eta jarraibideak jasotzeko zain egon gabe.

2. Onarpena, erresistentzia eta egokitzea versus kexa eta kritika negatiboa

Onartzea-egokitzea beste portaera mota bat da, jarrera ona oso ondo adierazten duena, eta askotan *jarrera* positiboa ere esaten zaio.

Aurkako edo arazoz betetako egoerak onartzeko, egokitze eta gainditzeko aukerak bilatzen dituzten pertsonak, jokabide kexatia eta pasiboa izan beharrean, berebiziko balioespena izaten dute sozialki eta profesionalki, eta, horren adierazgarri, edozein egoeratan jarrera positiboa duzula erakustea edo itxuratzea jokabide nagusia bihurtu da XXI. mendearen hasiera honetan, eta jokabide hori ez duena erruduntzat jotzen eta azpian hartzen duen joera da.

Porrotari aurre egiteko edo porrota gainditzeko eta gauzak lortzen saiatzeko etengabeko ahaleginarekin eta jarraikitasunarekin zerikusia duten portaerak ere oso jarrera ontzat hartzen dira: *amore ez emateko jarrera*. Horrelako *erresistentzia*-jokabideei erresilientzia izena ematen ari zaie.

3. Testuingurua versus unibertsaltasuna

Portaera bat ontzat edo txartzat, eraginkortzat edo eraginkortasunik gabekotzat jotzea testuinguruaren arabera da. Normalean, begi onez ikusten da itxaron beharrean inizatiba hartzeko joera izatea, baina 'aktibismora' edo neurritz gain jardutera jotzen den testuinguru batean, ekin aurretik gogoetatzea eta aztertzea jarrera ontzat har liteke.

Gaitasun batzuk 'jarrera ontzat' har litezkeen arren, garrantzitsua da, halaber, testuinguru bakoitzerako formatu eta intentsitate egokiarekin baliatzea, gizarte-trebetasunekin gertatzen den bezala. Pertsona dibertigarria eta gatzduna izatea egokia da, neurria gainditzeko ez baduzu. Eta neurri, muga hori konpainiaren eta unearen arabera da.

Lanean inizatiba hartzea proposamenak *motu propio* egiteko, ontzat jo daiteke, profesionaltasunaren eta motibazioaren adierazgarria den neurrian. Baina, era berean, egoeraren arabera, harrokeriatzat jo daiteke, ez badituzu lehenago aztertu beste lankideek kasuan kasuko gaiaz egindako proposamenak.

4. Motibazio-autonomia versus mendetasuna

"Jarrera ona" kontzeptua askotan aplikatzen zaie lanbidea betetzean, soldata edo lanbide horri lotutako kontratu-pizgarriak erdiesteaz gain, bikaintasuna lortzeko motibazioa duten pertsonen.

Motibazio-molde horrek zereginei eta dedikazioari lotutako betebeharrak formaletatik harago inizatiba hartu ohi duten profesional bihurtzen ditu, eta jarrera hori askoz gehiago balioesten dute pertsona horien nagusiek eta bezeroek, motibazio txikiagoa duten lankideek eta lehiakortasun txikiagoa duten lehiakideek baino.



5. Elkarlana versus norberekoitasuna

Jarrera onaren osagaitzat hartzen dira, halaber, lantaldearen edo erakundearen helburu komunak lortzeko interesa erakusten duten portaerek, bai eta lankideen eta gertuko pertsonen arteko harreman onengatik eta beraien ongizateagatik kezka adierazten duten eta ahalegintzea dakarten portaerek ere.

Joera etiko eta elkarlanaren aldeko horren balioespena, badakigun bezala, testuinguruaren eta hizpide dugun erakundearen arabera da. Baina, jendea begira, profesional gutxi ez lukete joko jarrera ontzat.

6. Jendekina versus ez-jendekina: irribarrea jarrera on moduan

Itxura askotan nahikoa eta gehiago da. Irribarre egiteak ate asko irekitzen ditu, eta irekita izaten ditu denbora luzeagoan. Gaitasun hori da gainerakoek errazen hautematen duten jarrera ona osatzen duten **trebetasun sozialak** direlakoetako bat.

Eguneroko harreman pertsonal eta profesionaletan eragin handiena duten trebetasun sozialak, hain zuzen ere, hauek dira: irribarrea, elkarriketak kritikarik gabe izatea eta beste pertsonak aintzatesteko, laudatzeko eta balioesteko gaitasuna.

Esperimentatu. Eta nolanahi ere egiten baduzu?

Ez bihurtu perfekzioaren bilaketa ez hasteko aitzakia perfektua. Galdetu zeure buruari: Eta ahalegintzen banaiz, eta besterik gabe egiten hasten banaiz?

Galdera horiek ekitera bultzatzeko tresna gisa funtzionatzen dute, aukerak probatzera motibatzen dute, a priori gure edo beste batzuen ustez hutsalak, alferrikakoak, arraroak edo gertagitzak direla eman arren. Aurkezten zaizkigun aukerak ia automatikoki edo azkarregi baztertzea prebenitzen dute.

Kasuen % 80an, arrakasta hitzorduan agertzea baino ez da. Woody Allen-en gogoeta horrek batzuetan ahalegintzea nahikoa izango delako arrastoan jartzen gaitu. Kontua da esperientzia pilotua balitz bezala probatzea, hutsaren hurrengo esfortzua eta inbertsioa eginda, eta ikustea zer gertatzen den.

Ez aztertu hainbeste; probatu, besterik ez. Zer egin behar den ez dakizunean, hasi ibiltzen.

Gehiegizko azterketa? Badakigu zer egin behar dugun, baina ez dugu egiten. Andrés Perez-ek (@marcapersonal) gomendatu zuen zer gertatuko den galdetu beharrean zer egingo dudan galdetu behar zaiola norberaren buruari. Aurrera egin. Dudan bazaude, jardun: egin hurrengo urrats txikia.

Zeure burua motibatu nahi baduzu hasteko, aukeratu ezin egin dezakezun ataza behar bezain txiki bat.

Luther King-ek lehen urratsa “fedez” egitera animatzen zuen. Baieztapenaren erlijio-mamitik harago, interesatzen zaigu egiaztatzea ez dela beharrezkoa eskailera osoa ikustea lehen maila igotzeko. Aurrerapauso txiki horrek ikuspegi zertxobait zabalagoa emango digu, eta, garrantzitsuena, igotzeko inertzia sortuko du. Ibili duzun proiektu profesional eta ez-profesional luzeena eta zailena dena abiarazi zuen lehen urrats horrekin hasi zen, eta urrats hori, beharbada, ez zen izan bereziki pentsatutako erabaki baten emaitza, eta ez zenuen pentsatu egin duen bidea egingo zuenik.

Nondik atera motibazioa, baldin eta ez badago? Indarrik behar ez duten baina urrats handietara eramaten duten urrats txikietatik

Dedikazioa. Hartu behar den denbora zure helburua lortzeko

Aurreratzen ari bazara, eman zure helburuari behar duen denbora, jada zure helburua ez dela erabaki ezean

Gure itxaropenak puztu eta lortzeko moduan dagoenaz zein ez dagoenaz harro eta jendeari begira aritu beharrean, nahiago dut epeez eta baliabideez mintzatzea: **zer inbertitzeko prest gaude helburu bat lortzeko?**

Kexatzen zarenean (*Nahiago nuke denbora gehiago banu nire proiekturako! Horrela ez dut inoiz amaituko*), kexa edo pentsamendu ezkor hori proiektua baztertzeko ezkutuko aitzakia moduan erabiltzeko arriskua duzu. Helburua lortzeko gogorik ezari aurre egiteko bestelako bide bat 10.000 orduen erregela erabiltzea izango litzateke.

10.000 orduen erregela.

Malcolm Gladwell kazetariak, “Outliers” liburuari esker, oso ezaguna egin zuen ‘10.000 orduen erregela’. Bertan, pertsona batek, gai edo gaitasun jakin batean espezialista bihurtzeko, ustez izan behar duen dedikazioa zehazten da. Jakin-min hutsez, kalkuluak egin ditut.

- » 3 urte x 365 egun = 1.095 egun x 9,13 ordu/egun
- » 5 urte x 365 egun = 1.825 egun x 5,48 ordu/egun
- » 10 urte x 365 egun = 3.650 egun x 2,73 ordu/egun
- » 20 urte x 365 egun = 7.300 egun x 1,37 ordu/egun

Profesional handiak izan gintezke bost urteren buruan, egunero sei bat ordu lan eginez; hori bai, asteburuak barne. Muga 10 edo 20 urteko epean jartzen badugu, askoz lorgarriagoa da.

Jakina, aditu izatea lortzea ez da bakarrik izango erabilitako denboraren arabera, ikasteko tresna, eduki eta esperientzia egokiak ere kontuan hartu behar baitira, baina kopuru horiek arrasto batzuk ematen dituzte, ezta?

Bost urteko ahalegin hori lizentzia bat edo unibertsitate-gradu bat lortzeko dedikazioarekin aldera dezakegu, beste horietan 3.000 bat ikastordu behar badira, gehi ikasle bakoitzaren dedikazio osagarritzko eta partikularra; hau da, dedikazio hori 10.000 orduetara irits liteke.

Ziur asko, zuk ere pentsatu duzu unibertsitatetik atera zinenean gehiago zinela tituluduna espezialista baino, graduatua gai batean kualifikatutako profesionala baino. Karreran zehar, beharbada, ez genuen nahiko genukeen eraginkortasunarekin ikasi, ahalegin horretan milaka ordu eman arren.

Aparkalekuaren metafora. Zer gertatzen da egin behar dudana egiten badut emaitzarik lortu gabe?

Pentsatu zure hirira itzultzen zarela autoz bidaia luzea egin ondoren. Ilundu du, eta pentsatzen ari zara zaila izango dela zure auzoan non aparkatu aurkitzea hain berandu izanda.

Azkenean, autobiatik atera zara, eta bizi zaren alderantz jo duzu. Zeharka, argia ikusi duzu goian, zure etxean; ziur zure zain daudela, afaltzeko jaki beroren bat prestatua dutela. Gainera, bihar jaia da herrian, eta ez duzu goiz jaiki behar izango. Hau gogoia etxera iristeko!

Ohi bezala hasi zara leku preziatuaren bila zure autoarentzat. Bira eman diozu etxadiari, eta ezer ez, eta kontuari ez diozu itxura onik ematen. Eta horrela behin eta berriz. 10 minutu igaro ondoren, urduritzen hasi zara. Beste batzuetan gauza bera gertatu zaizu, normala da, baina gaur bereziki nekatuta zaude, eta aparkatzeko oso gogo handia duzu; zergatik gaur!

Bidea aldatu duzu, eta beste kale batzuetara joan zara, ea zorterik dagoen, baina hara eta hona jarraitzen duzu. Auto asko bigarren lerroan aparkatuta daude, baina zu ez zinateke lasai egongo, hori bera egingo bazenu. Aparkalekurik aurkitu gabe ordu erdi eman ondoren, autoa gelditu, eta kolpe bat eman diozu bolanteari, amorruez. Baietz

autoa kalearen erdian utzi, eta kito!, oihukatzen duzu, desesperatuta. Zer egingo dut? Ezinezkoa izango da gaur gauean aparkatzea.

Zure ustez, zer erantzun zuten istorio hori kontatu diedan pertsona guztiek?

Elkarrizketa hau adierazgarria da:

-Ez naiz, bada, egiten ari ahal dudan guztia? Uste dut beharbada ez duela merezi, eta bilatzeari utzi beharko niokeela, eta beste zerbaitetan pentsatzen hasi.

-Orduan, zer egitea erabaki duzu Autoa kalean utzi behar duzu, edo ahalegintzen jarraitu behar duzu aparkatu arte?

-Nola utziko dut, bada, autoa horrela? Aparkatu arte jarraitu beharko da; ez dago beste biderik. Bilatzen jarraitu behar dudala esateko kontatu didazu aparkatzearen kontu hori, ezta?

-Ez dakit, zer uste duzu? Behin eta berriz saiatzen jarraitu behar duzu, edo helburua baztertu eta beste batekin hasi behar duzu?

-Tira, uste dut biraka jarraitu beharko dela, ezta?

Eta zu zer? Aparkatzen ahalegintzen jarraitzea erabaki duzu?

10.4. PENTSAMENDUAK Zure bizitza ez da pentsatzen duzuna, zure bizitza egiten duzuna da

Itxaropenak: Arrakasta neurriz gain balioesteak porrotera darama; porroterako prestatzeak arrakastara darama

Istoriaa: Sutea ikasle-egoitzan

Sentitzen dut lehenago ez idatzi izana, baina idazmahaiko material guztia hondatuta geratu zen ikasle-egoitzako nire logela suak hartu ondoren. Ospitaletik atera berri naiz, eta doktoreak dio laster egongo naizela ondo, lehen mailako erredurak izan arren. Erreskatatu ninduen mutilaren etxean nago orain, erretako egoitzaren zati bat berreraiki bitartean. Bide batez, badakit biloba bat izan nahi izan duzuela beti; horregatik, badakit asko poztuko zaretela haurdun nagoela jakitean. Maite zaituztet. Luzia

PD. Ez da suterik izan, eta ondo nago. Gainera, ez nago haurdun, eta mutilik ere ez daukat, baina Frantsesa, Matematika eta Kimika ez ditut gainditu, eta hori ikuspegi zuzenarekin ikusten duzuela ziurtatu nahi nuen³⁴.

34 Hemendik egokitutako kontakizuna: Klein, 2000

Handinahia izateak berekin lorpen handiak dakartzalako ideiari aurre egiten dio gehiegi nahi izateak zoritxarra sustatzen duelako ideiak³⁵.

Balia daitezkeen aukeren kopuruak eta lehiakideen profilak asko baldintzatzen dute “nahi baduzu, ahal duzu” ideia. Askotan, nahiz eta gura izan eta asko prestatu, ezingo duzu lortu nahi zenuena.

Enplegu-bilaketari edo negozio baten sorrerari buruzko itxaropen baikorrak protagonistek zerikusia duten faktoreak kudeatzeko daukaten trebetasunaren mende daude bereziki, bikote-harreman batean etorkizunari buruzko itxaropen onak batez ere bikotekideek itxaropen horiek egia bihurtzeko daukaten trebetasunen mende dauden bezala.

Baikorra izateak edo baikortasuna jasotzeak ez ditu berez hobetzen gauzak, eta kaltegarria ere izan daiteke, espero dena ez lortzeak berekin ekar dezakeen frustrazioagatik.

Arrakasta izateko aukera neurritz gain balioesteak porrotera darama: eman % 20ko tarte eta bilatu aholkua.

Eman zeure buruari porrot egin ahal izateko tarte handiagoa, eta bilatu aholkularitza zure itxaropenak benetako baldintzetara egokitzeke. Hobe da ezkorra izatea arrakastari buruzko iritzian, horrek sakonkiago prestatzera behartzen zaituelako.

Negozio bat sortzeko ahaleaginean porrot egin zuten pertsonen, prozesua atzera begira aztertzen dutenean, arrakasta izateko probabilitateak proiektuari hasiera eman ziotenean pentsatu baino txikiagoak zirela ondorioztatzera jotzen dute³⁶.

“Sei hilabetetik bi urtera arte beharko duzu zure jomuga lortzeko. Gogoia duzu oraindik orientazio profesionalarekin jarraitzeko?”

Profesionalentzako aholkularitza-saioetan, lehendabizi esaten diet denbora izan behar dela helburuak lortzeko. Jakina, zehazki ez dakit zenbat denbora beharko den kasu bakoitzean, are gehiago hasieran baino ez gaudenean, baina esaten dudana horren helburua da itxaropenei eustea, edo erresilientzia indartzea.

Labur geratu ohi gara helburuak lortzeko edo arazoak konpontzeko beharko dugun denbora kalkulatzeko dugunean. Motibazioa mantentzeko, garrantzitsua da gure itxaropenak neurritzeko izatea, aurreikusi gabeko atzerapenen eta oztopoen ondoriozko frustrazioa kontrolatzeko.

Denbora-tarte zabala zehazteak kexak eta desanimua murrizten ditu. Pertsonen beren helburuak lortzeko behar den denborarekin kezkatzeari edo obsesionatzeari uzten diote, baldin eta badakite epea aldakorra dela: egiten duten ahaleginaren arabera da, baina bai eta kontrolatzen ez dituzten beste faktore batzuen arabera ere.

B plana prestatzea beti ahal izatea ezinezkoa dela onartzeko modu ona da.

35 Norem, J. El poder positivo del pensamiento negativo

36 Cassar eta Craig, 2009

Jardutea. Pentsamendu positiborik onena portaera positiboa da

Baikorra izateak zerikusi handiagoa du ‘portaera baikorra’ izatearekin ‘ongi pentsatu’ besterik ez egitearekin baino. Ez da ondo egon behar ondo jarduteko.

Gauzak egin egin daitezke, ala ez, zer pentsatzen edo sentitzen den gorabehera. Baikortasunak, emozio gisa ulertuta, gomendatzen du pentsatzea gauzak ondo joango direla ‘ondo sentitzea’ lortzeko eta, horrenbestez, ongi egin ahal izateko.

Gure mendebaldeko kulturak jarduteko aldarte ona izatea nahitaezkoa delako eta pentsamenduek ekitera eramaten gaituztelako uste okerra helarazten digu. Emozioen eta sinesteen arabera jokatzeko hezten gaituzte, haien mende egoteko.

Lanera joateari edo ohiko bizitzarekin jarraitzeari uko egiten dioten pertsona askok ez dute hori egiten deprimetuta daudelako, baina ikasi dutelako desanimatuta egoteak edo ‘gaizki pentsatzeak’ salbuets ditzakeela egin behar dutena egitetik, ohartuki zein ohartu gabe. Izan ere, gogoia izateko modurik onena ez da gauzak egiteari uztea, ohiturekin jarraitzea baizik.

Gaizki senti gaitezke, eta gure “eginbeharrak” egin ditzakegu; eta alderantziz, ondo sentitu. baina gure betebeharrak aintzat ez hartu. Emozioek guk uste baino eragin txikiagoa dute gure bizitzan.

Kasua: Mikrokredituak jasotzen dituzten emakumeak

‘Garapen bidean dauden herrialdeetako’ emakumeek gizonek baino askoz hobeto kudeatzen dituzte ekimen txikiak abiarazteko eta biziraun ahal izateko jasotzen dituzten gizarte-mikrokredituak. Ez dute aztertzen nola sentitzen diren erabakitzekeo jardun ‘ahal’ duten ala ez. Berdin dio zer-nolakoak diren baldintzak, eta egoera larri-larrietan ere lanean jarraitzen dute, seme-alabak zaintzen eta etxeari eusten. Kultura-kontua da nola erabiltzen ditugun emozioak, ez da kausa-efektu motako lotura psikologiko bat.

Ez ahalegindu zure emozioak kontrolatzen edo pentsamendu baikorrak izaten, zure bizitza hobeto antolatzen kontzentratu.

Ez da ondo sentitu behar ondo egiteko, eta bestela izanda ere, oso zaila da norberaren aldarte kontrolatzea. Barregarria litzateke honako hauek eta gisakoak esatea: ‘... bihar itxaropentsu eta pozarren jaikiko naiz’; edo ‘... ordubete barru nire kemena ezin ahulduzkoa izango da.’

Pertsonak ezin dituzte nahierara aukeratu beren emozioak eta pentsamenduak, egiten dutenaren, gertatzen zaienaren eta bizitzeko eta esperientziei aurre egiteko ikasi dutenaren ondorio direlako. Eta horrek zerikusia du planifikatzearekin, lorpenak izateko eta eguneroko bizimodu gogobetegarriagoa lortzeko.

Pentsaera baikorra izan behar dela gomendatzea oso erraza eta manipulatzaileria da, baina, garrantzitsuena, benetan, laguntzea da helburuak behin eta berriz zehazteko, arazoak

prebenitu eta gainditzeko, norberaren emankortasuna kudeatzeko, eta, horrenbestez, ahalegina eta dedikazioa areagotzeko, eta ohitura nahiz portaera eraginkorrakoak finkatzeko.

Ezin duzu aukeratu nola sentitu, baina bai zer egin hobeto sentitzeko

10.5. ONARPENA Sentitu ahal duzun bezala, baina egin behar duzuna

Autobusaren metafora: egin behar duzuna, jarraitu zure planekin

Autobusaren eta bidaiarien metafora lagungarria da antsietatea onartzeko, eta haren aurka ez egiteko, eta aukera ematen du ohartzeko zer neurritaraino irits daitezkeen gure pentsamendu ezkorrak, kontrola hartu eta gure planetatik, bidetik desbideratzeari dagokionez, are gu geldiarazteari dagokionez ere.

Aurkitu une egokia eta toki atsegin bat kontzentratu eta autobusaren metaforan murgiltzeko³⁷. Harrituko zaitu, eta zure arazoak ulertzeko eta beroriei aurre egiteko modua aldatuko dizu.

Pentsatu bidaiari asko daramatzan autobus baten gidaria zarela. Bidaiariak pentsamenduak, sentimenduak, oroitzapenak eta norberak bizitzan dauzkan gauza horiek guztiak dira. Zure autobusak sartzeko ate bakarra dauka, eta sartzeko hori bestelakorik ez. Bidaiarietako batzuk zaratzatsak, lotsagabeak eta desatseginak dira, eta arriskutsuak direlako itxura ere badute.

Autobusa gidatu bitartean, bidaiarietako batzuk zu kritikatzan hasten dira, mehatxuka esaten dute zer egin behar duzun, nora joan behar duzun, orain ezkerrera egin, orain azkarrago joan eta abar. Are gehiago, iraindu eta desanimatu egiten zaituzte, gidari txarra zara, porrot egindako pertsona bat, ez zara inor... Oso gaizki sentitzen zara, eta eskatzen dizuten ia guztia egiten duzu, isil daitezen, une batez autobusaren atzealdera joan daitezen, lasai gidatzen utz zaitzaten.

Baina egun batzuetan haien mehatxuez nazkatzen zara, eta autobusetik bota nahi dituzu, baina ezin, eta eztabaidatzen eta aurre egiten hasten zara. Ohartu gabe, egin duzun lehen gauza **gelditzea** izan da, gidatzeari utzi diozu, eta orain ez zoaz inora. Eta bidaiariak, gainera, oso indartsuak dira, buru egiten dute, eta ezin dituzu jaitsi autobusetik. Beraz, etsituta, zure jarlekura itzultzen zara, eta agintzen dizuten lekutik gidatzen duzu, lasai daitezen.

Hartara, gogait ez zaitzaten eta gaizki ez sentitzeko, esaten dizuten guztia egiten hasten zara, eta esaten duten lekutik eramaten autobusa, eztabaidatu behar ez izateko, are haien aurpegiak ez ikusteko ere. Zer agindu hura egiten duzu, gero eta lehenago gainera,

³⁷ Hemendik egokitua: Wilson eta Luciano, 2002

zure bizitzatik kanporatzeko asmoarekin. Oso azkar, ordea, ia ohartu gabe, “hartu ezkerrentz” edo ‘gelditu hemen, alproja halakoa!’ esan beharrik ere ez dute izango, eta ezkerrentz joango zara, edo gelditu egingo zara, bidaiariak zure aurka oldar ez daitezen, mehatxa ez zaitzaten. Zer dioten ez entzuteko, agintzen dizutena egiten duzu, agindurik jaso gabe.

Eta hala, berandu baino lehen, zure erabakiak zurretzen hasiko zara, eta ia-ia irudituko zaizu jada ez daudela autobusean, eta zeure buruari sinetsaraziko diozu litekeen bide bakarretik eramaten ari zarela autobusa. Bidaiari horien boterea “ez baduzu egiten esaten dizuguna, agertu egingo gara, eta guri begiratzera behartuko zaitugu, eta gaizki sentituko zara” eta gisako mehatxueta oinarritzen da. Baina hori da egin dezaketen guztia. Egia da bidaiari horiek, pentsamendu eta emozio ezkor horiek agertzen direnean, gaizki sentiarazten zaituztela, beharbada antsietatea eraginez, nahasmena sortuz, bai eta egin beharreko bidaiari buruzko zalantzak ere....

Ez dira kaltegarriak, baina badirudi kalte handia egin dezaketela, eta horregatik onartzen duzu tratua, eta egiten duzu esaten dizutena, lasai utz zaitzaten, eta joan daitezen azkenean autobusetik ikusten eta entzuten ez dituzun leku batera.

*Bidaiarien kontrolari eusteko ahalegin horretan, egia esan, autobusaren gidaritza galdu duzu! Baina haiek ez dute mugitzen bolantea, ez eta erabiltzen ere azeleragailua edo balazta, eta ez dute erabakitzen non gelditu. **Zu zara gidaria.***

Autobusaren eta bidaiarien metaforak aukera ematen du ohartzeko zer neurritaraino irits daitezkeen gure emozioak eta pentsamendu ezkorak, kontrola hartu eta gure planetatik, bidetik desbideratzeari dagokionez, are gu geldiarazteari dagokionez ere. Gure iraganeko zalantzek eta ‘hutsegiteek’ inoiz ez diote utziko hor egoteari, inoiz ez dira aterako gure bizitzatik.

Ezin saihestuzko hondo-zarata existentzial bat izango dira beti. Erabaki dezakegu atzerantz begiratzea, edo aurrerantz, erabaki dezakegu entzutea eta protagonismoa ematea zarata horri, edo besterik gabe onartzea eguneroko ‘atrezzoaren’ parte bezala, eta jarraitzea. Onartzea versus arrazionalizatzea, neurriz gain aztertzea versus ibiltzen jarraitzea.

Gidatzeari uzten badiogu sentitzen dugunagatik, emozio negatiboek kontrola hartua izango dute. Antsietatea eta ez-daukat-gogorik horiek ez hobetzeko eta bizitzari aurre ez egiteko erabiltzen dituzun aitzakiak izan daitezke, edo, besterik gabe, pentsa dezakezu bidaiari desatseginak direla, zure autobusean nahitaez eraman behar dituzunak, baina zure bidea erabaki eta baldintzatu gabe.

Zu ez zara zure bidaiariak, zu gidaria zara. Ez dezatela zure bidaiariek erabaki zure orde. Nora joatea erabaki duzu?

11. ERANSKINA. NETWORKINGA.

(#LHOrienta eskuliburuko lanerako materiala)

OHARRA. Laneko material horren helburua da orientazio profesionaleko metodoen eta jardueren parte izan daitezkeen edukiak, jarduera praktikoak eta kasuak ematea, ADIBIDE edo iradokizun moduan baino ez

11.1. Networking: “Utzi aukerak bilatzeari eta hasi jendea ezagutzen”

“Superprofesionala” zara “*networking*aren ahalarekin” baldin eta *networking*aren hamar gaitasuna aplikatzen badituzu: entzutea, hitz egitea, komunikatzea, konektatzea, elkarlanean aritzea, partekatzea, eskatzea, salerostea, kudeatzea eta dibertitzea. Sarean ere bai.

Sare sozialetan bestela ezagutuko ez zenituen pertsonengandik ikasten duzu, harremana duzu zure ustez ezagutu nahi ez zenituen pertsonekin, eta, jende ezagunari dagokionez, imajinatu ere egiten ez zenituen gauzak ikasten dituzu.

Profesional ona ez bazara, baina kontaktuak badituzu, hobetzeko aukerak eta laguntza izango dituzu. Ona bazara, baina kontakturik gabe, aukerak bilatu beharko dituzu harremanak izateko.

Ez dute enpresek kontratatzen, pertsonak baizik

Harremanak izateko trebetasuna gaitasun profesional garrantzitsua da, eta komunikazioarekin eta salmentarekin dauka zerikusia. Profesional ona izatea ez da nahikoa, zurekin eta zure zerbitzu edo eskaintzekin lehiatzen diren beste profesional on asko ere egonez gero.



Oraindik nor den ez jakinda ere, baliteke kontaktu batek irekitzea zure hurrengo aukera profesionalaren atea

Networkinga ezinbestekoa da: ezin zara egon harremanik gabe

Networkinga tresna bat ez ezik, jarrera bat ere bada, eta bide ematen du norbera profesionalki berrasmatzeko, karrera garatzeko, enplegua bilatzeko eta negozioak sortu eta kudeatzeko. Aukera profesionalak eta bezeroak aurkitzeko teknikarik onena da.

Kontaktuak epe laburreko influentziak dira. Sare sozialen irisgarritasunari esker, nabarmen handitu da izan ditzakegun kontaktuen kopurua. Kontaktu baliotsu eta espero gabeko bat aurki dezakegu Twitterreko hizketaldi batean eta etxetik ateratzean, @anuncioacido-ren txio honek erakusten duen bezala: “Nire bizilagunarekin igogailuan igotzean ere bila daiteke lana: *headhunter* deritzo”.

Ez da Web 2.0 aukerak ematen dituen; pertsonak dira. Twitterrek aukera profesionalak ematen dituela baieztatzea baten batek lana aurkitzea edo enpresa eratzea posta elektronikoari esker lortu zuela esatea bezala da. Izangaiak bilatu eta kontratatzen dituztenak ez dira enpresak; enpresa horietan lan egiten dutenak dira!

Bezeroak bilatzen badituzu, utzi zure zerbitzuak hotzean saltzen ahalegintzeari, eta hasi jendea ezagutzen. Lanik gabe bazaude, utzi enplegua bilatzeari, eta hasi jendea ezagutzen.

Networking onena working da gehiago net baino: profesional onek kontaktu onak erakartzen dituzte.

Enpresek kontaktuen bidez bilatzen dituzte profesionalak

Kontaktuen kudeaketa da enpresek langileak bilatzeko gehien erabiltzen duten metodoa.

Demagun zure enpresa eratu duzula, eta langileak bilatu behar dituzula; nola egingo zenuke? Zu ere ezagutzen dituzun pertsonen artean bilatzen hasiko zinateke, ezta? Aukeren bilatzaile moduan, enplegua aurkitzeko aplikatu ditzakegun teknikak ezagutzen ditugu, baina galdetu diogu geure buruari nola bilatzen dituzten enpresek behar dituzten langileak, zer teknika erabiltzen dituzten?

Networkinga enplegua eta aukerak bilatzeko teknikarik onena bada, erakundeek, bereziki txikiek eta ertainek, biltzeko (izangaiak bilatzeko) teknika bat ere badelako gertatzen da. Abantailak argiak dira.

Izangaiak pertsona ezagunen bidez biltzea metodo azkarra, erraza, merkea eta eraginkorra da, eta konfiantza sortzen du enplegatzaileengan.

Ezagutu, zabaldu eta kudeatu zure kontaktuen eta bezero izan daitezkeen sarea

Iturgina izan nahi baduzu, jarraitu beste iturginei; bezeroak izan nahi badituzu, jarraitu mundu 'guztia'.

Zure xedea iturgin-lana egitea bada, aztertu sektoreko beste profesionalak, eta ikasi nola jakinarazten duten zer egiten duten. Horrek esan nahi du milaka pertsonaren kontaktua izan behar duzula sareetan? Ez, buru sozial irekia izan behar duzula esan nahi du.

Prest egon ezagutzeko eta ezaguna izateko.

Edozein pertsona izan daiteke interesgarria eta baliagarria zure bizitza pertsonal eta profesionalean. Inoiz ere ez dakizu nork nor ezagutzen duen. Zure jarrerak ez dezala mugarik jarri, mugak jendea ezagutzeko dagoen denborak jartzen dituelako.

Ekitaldietan parte hartzen dugunean, edo eguneroko egoera sozial eta profesionaletan gaudenean, pentsatu pertsona guztiak izan daitezkeela interesgarriak. Inoiz ere ez dakizu nork nor ezagutzen duen.

Munduko pertsonarik aspergarriena ate asko ireki ditzakeen kontaktu bat izan daiteke, eta, alderantziz, influentzia handiena duela ematen duena baliteke itxurak baino ez egitea.

Aurkitu zure kontaktu-sarea, eta antolatu.

Sare eskerga hori ehunka eta are milaka pertsonak osatzen dute. Jarri lanean zure agenda digitalak eta sare sozialekin zerikusia duten aplikazioak eta zerbitzuak, sare hori azaleratzeko eta handitzeko, eta zure harremanen kudeaketa praktikoa egiteko.

- » Sare sozialetako kontaktuak dira, sareetan egindako ezagunak, edo lehenagoko harreman konbentzionaletatik datozenak.
- » Senide hurbilak, eta urrunago daudenak, edo zeharkakoak.
- » Lagunak, gure lagunak eta bikotekideen ezagunak.
- » Bizilagun hurbilak, eta zure etxebizitzako, inguruko edo auzoko ezagunak.
- » Hezkuntza-jardueretako ezagunak, kideak, irakasleak.
- » Ezagunak eta aisialdi- eta kirol-jardueretako kideak.
- » Egungo eta lehenagoko lankideak, nagusiak barne, bezeroak, hornitzaileak eta aritu zaren enpresetako beste edozein profesional.
- » Zure profil profesional edo lan-egoera bereko pertsonak: zuzendariak, erdi-mailako arduradunak, ekintzaileak, langabeak, autonomoak...

Sailkatu eta lehenetsi zure kontaktuak.

Sareak direktorioak dira, eta kontaktuak antolatu eta sailkatzeko tresnak.

Zure helburuak profesionalak badira, sareek inoizko aukerarik onena ematen dute kontaktu horiek kudeatzeko, kontaktu horietara iristeko. Erabaki zein diren lehentasunezkoak: enplegatzaileak, litezkeen bezeroak, profesionalak, zure sektoreko erreferentziazko ekintzaileak, lehiakideak, influentzia profesionala eta ez-profesionala duten pertsonak eta erakundeak.

Zer irizpide erabil ditzakezu kontaktuak sailkatzeko, kontaktuetarako denbora izateko?

- » Profesionaltasuna. Zure helburuekin zerikusia duten balio eta espezializazio profesionalak.
- » Influentzia. Kontatu-sarearen garrantzi eta norainoko sozial edo profesionala.
- » Interesa. Sareetan argitaratutako eta izandako hizketaldiko edukiek sortutako interesa, entretenimendua eta dibertsioa.
- » Harremana. Lagunago ditugu, edo hurbilago, maite ditugunak eta maite gaituztenak, bai eta, bereziki, gure interes profesionalak eta ez-profesionalak dituzten pertsonak ere.

Erabili networking-“zerrendak” kontaktuak kudeatzeko.

Nola egin interesatzen zaizkigun kontaktuen jarraipenaren antolaketa praktikoa? Twitter, Google+, LinkedIn eta Facebook-en kontaktuen eta erakundeen zerrendak, taldeak edo zirkuluak ezar ditzakezu, bakoitzari bere lehentasuna emateko aipatutako irizpideei jarraituta.

Blog eta webguneen berrikuspina eta irakurketa ere lehenets daiteke, Feedly eta gisako irakurleak erabiliz, etiketekin sailkatu ahal izateko. Baina kontaktuak kudeatzeko bi aplikazio edo zerbitzu aukeratu behar izanez gero, LinkedIn eta @audiense espainiarra aukeratuko nituzke; izan ere, bigarren horrek Twitterren erabilera profesionala egitea ahalbidetzen du.

Bost kontaktu-talde ezar zenitzake kontaktuen jarraipena lehenesteko zure helburuen arabera.

1. Kontaktu hautatuak edo A zerrenda. Lehenetsuneko eta jarraipen bereziko edukiak eta jardura dituzten pertsonak eta profesionalak. Haien argitalpenik edo interakziorik ez galtzea erabaki duzu.
2. Kontaktu interesgarriak edo B zerrenda. Baliotsuak diren baina aukeratuak baino lehenetsun txikiagoa duten pertsonak eta profesionalak, soil-soili aukeratu beharra dagoelako. A zerrendak denbora uzten dizunean, B zerrendari heltzen diozu.
3. Kontaktu tematikoak edo espezializatuak (C zerrenda). Interesatzen zaizkidan sektore, enpresa eta gaiekin zerikusia duten profesionalak. Aukerakoa da zerrenda horretako edukien jarraipena.
4. Bezeroak. Praktikoak da zerrenda zehatz bat izatea, sareetan zure bezeroen eta egungo enplegatzaileen nahiz enplegatzaile izan daitezkeen jardueraren jarraipen espezifiko egin nahi baduzu. Batzuk A zerrendan sartzea erabakiko duzu zuretzat daukaten garrantziagatik.
5. Kontaktu geosailkatuak. Geografia-esparru jakin bateko edukien eta pertsonen jarraipena egiteko modu bat. Kordobako eguneroko kontuen berri izan eta nolabaiteko kontaktua izan nahi baduzu bertan diharduten profesionalekin, ideia ona da zerrenda espezifiko bat sortzea.

11.2. *Networking-gida azkarra garapen profesionalerako eta ekintzailetzarako*

Gida labur honek **aholku aplikatuak** biltzen ditu, **zure kontaktu-sarea kudeatzeko** eta nahi dituzun helburuak lortzen laguntzeko. *Networking*-teknika horiek ingurune konbentzionaletan aplika daitezke, bai eta Interneten ere.

Networkinga ospea da. Azaldu profesional espezializatu moduan
Erakutsi badakizula zertaz hitz egiten duzun.

Marketinaren, publizitatearen, komunikazioaren, gizarte-hedabideen eta abarren “zale amorratu” moduan agertzeak, horrela, oro har, ez du zehazten zer gaitasunen jabe zaren.

Zure kontaktuek laguntzeko edo gomendatzeko joera handiagoa izango dute, jardun edo sektore zehatz batean espezializatuta bazaude, eta hori egiaztatu edo adibideak eta kasu zehatzak azaldu ahal badituzu.

Networkinga ez da inoiz amaitzen, sarean bizi da. Jarraitu negoziuekin nahi duzun unean eta lekuan

Ez izan presarik akordioak ixteko, datuak lortzeko, hitzorduak ituntzeko edo testuingurutik kanpoko bi esalditan erakusteko profesional moduan zeinen handia zaren, eta zeinen onak diren zure zerbitzuak edo produktuak.

Gozatu, lortu oinarrizko datuak eta itxura ona eman, izan ditzakezun bezeroek eta enplegatzaileek gogora zaitzaten, eta berriz harremanetan egon nahi izan dezaten.

Networkinga ekarpenak egitea da. Izan baliabideen, informazioaren eta harremanen bideratzaile

Izan lotzailea eta bideratzailea. Eman informazioa eta kontaktuak aukera profesionalei eta bezero izan daitezkeenei buruz. Laguntzea da beste pertsona batzuekiko interesa eta iniziatiba adierazteko modurik onena, bai eta baliozko profesional moduan agertzeko ere.

Networking onena beste profesionalei laguntzea da, batez ere beharbada ‘mesedea itzultzerik’ izango ez dutenei Saia zaitez harremanetan jartzen zure sareko kideak, zuri eta elkarri lagundu ahal izateko. Ikusiko duzu sinergia eta elkarlan harrigarriak eta emankorrak sortzen direla.

Galdetu zeure buruari laneguna hastean: Zer egingo dut gaur talde-lanak hobeto funtziona dezan? Zer egingo dut gaur nire lagun Albertoren lana errazteko?

Galdetu zeure buruari laneguna amaitzean: Zer egin dut gaur nire lanean pertsonak zoriontsuagoak izan daitezen?

Networkinga eskatzea da. Ez eskatu laguntzarik, informazioa baizik

Izan laburra eta zehatza. Aurkeztu zehatz, zuzen eta hitz gutxitan zure eskaerak eta proposamenak. Lortuko dituzun erantzunak ere zehatzak izango dira, zer nahi duzun badakizula erakutsiko duzu, eta ez dituzu entzuleak gogaitaraziko edo aspertuko.

500 hitzeko mezuek, asperrarazteaz gain, zer nahi duzun argi ez duzula ere aditzera eman lezakete. Erakutsi eskatzen duzun informazioa edo laguntza oso baliabide garrantzitsua izan litekeela zuretzat pertsona edo profesional moduan. Pertsonak zuri laguntzeko motibazio handiagoa izango dute, eskatzen diezun laguntza balioesten badute.

Networkinga elkarlana da. Motibatu eta azaldu

Eskaini ordainak eta bilatu lankidetza. Pertsona bati baliabide edo laguntzaren bat eskatzen badiozu, pentsatu nola ordaindu, edo nola lortu harentzat merezi izatea zurekin elkarlanean aritzea. Edozein gaik balio du.

Garrantzitsuena aurreko gomendio batzuk ez ahaztea da: dibertitzea, elkarrizketa interesgarriak, akritikoak eta atseginak izatea... Eta horretan eragina du beti kontu profesionalez ez hitz egiteak.

Edozein gaik balio du. Ez ibili harremanen eta loturen eske. Zaila da profesionala zarelako itxura ematea erreberentziak eginez.

Profesionaletik profesionalera jardun, eta ez gehiegizka aritu “zuri eskainitako denbora eskertzean”, ez eta koipetsuegia izan ere. Litekeen elkarlanak biontzat, zure solaskidearentzat eta zuretzat, izan ditzakeen abantailak nabarmentzea da kontua.

Networkinga jariatzea da. Harremana izan beti, ez bakarrik “behar den” unean eta pertsonarekin

Harreman ona izan norekin begiratu gabe. Inoiz ez dakizu nork nor ezagutzen duen, eta azkenean nor izan daitekeen baliagarria zure interes pertsonal edo profesionaletarako. Ahalegindu, halaber, VIPekin edo influentzia handiena duten profesionalekin harremana izaten, baina jende asko ondotik badute, lasaitu, eta utzi ospetsuen atzetik ibiltzeari.

Ez bilatu edo izan soil-soilik profesionalak diren kontaktuak. Helburuei begira hain nabarmen egon gabe berez “ereiten” duten eta harreman onez gozatzen diren pertsonen “uzta” onak bildu ohi dituzte laguntzetan, haien premia dutenean.

Networkinga marka da. Posizionatu eta egin zuri buruzko publizitatea

Hurbil-erraz agertu, erraztu zurekin hitz egin ahal izatea: jarri harremanetarako inprimaki bat zure *blog*ean, zehaztu zure posta-helbidea eta telefonoa Linkedineko eta gainerako sare sozialetako profilean.

Erabili zure blogeko goiburua, zer enplegu nahi duzun edo zer zerbitzu ematen dituzun zehazteko. *Chefa* izan nahi baduzu, hobe kozinatzen badakizula erakusten duen *blog* bat izatea. Edo are hobeto, zure bizitza sukaldia dela erakusten duena.

Posizionatu. Egin SEOko zerbait. Ahalbidetu jendeak zu aurkitu ahal izatea. Aztertu zer egiten ari diren enplegatzaileak eta bezeroak zure profila duten profesionalak aurkitzeko. Ikusi Google AdWords-en Keyword tresna. Bilaketa bat egin zure ustez egin nahi duzuna ongien adierazten duen hitzarekin.

Networkinga irekitzea da. Ezagutu jendea, esperientziak izan, bai eta jarrera irekia ere

Prest egon ezagutzeko, bai eta besteek zu ezagutzeko ere. Zure jarrerak ez dezala harremanak izateko mugarik jar; mugak jendea ezagutzeko dagoen denborak baino ez ditzala jar.

Pertsona guztiak dira interesgarriak alderdiren batean edo batzuetan, eta bakoitzak bere kontaktu-sarea dauka. Egin irribarre, interesatu, gaiak eta elkarren ezagunak diren pertsonak aurkitu, gozatu hizketaldia eta hartu oharrak. ;)

Networkinga pertsonak dira. Lanbidekoak ez diren edukiak ere partekatu

Sarean egoteko arrazoia batez ere profesionala bada, zure bizitza pertsonalak zure identitate publikoaren zati txiki bat baino ez luke izan beharko, baina interesgarria da hori ere agertzea. Orekatu partekatzen dituzun eduki profesionalak eta ez-profesionalak.

Wordpress-en aditu Fernando Tellado-k (@fernandot) txiokatu zuen norbaitek curriculum bat nahi duenean Linkedinera joaten dela, baina pertsona bat ezagutu nahi badu nahiago duela Twitter zerbitzua.

Sareko bizitzan eta aurrez aurreko interakzioetan, pertsona gisa eta ez bakarrik profesional gisa balioets zaitzaten nahi baduzu, jokatu pertsona moduan: zutaz mintzatu, esan zer egiten duzun eguneroko bizitzan, azaldu zaletasunak eta interesak, beste pertsonetikiko interesa adierazi...

Networkinga irisgarritasuna da. Klik batera duzu edozein pertsona, edozein datu

Web 2.0-k harreman-kultura irekia, horizontala eta eskuragarria sortu du. **Bizitza profesional eskuragarria sare sozialetan dago.** Saguaren edo kontaktuen bidez irits zaitezke nahi duzun pertsonarengana, LinkedIn, Twitter edo Facebook-i esker.

Aurkitu eta ezagutu interesatzen zaizkizun pertsonak, eta lortu datu pertsonalak eta profesionalak, haiekiko kontaktua eta harremana bideratzeko. Horretarako daude sareak.

Networkinga benetakotasuna da. Interesatu benetan

Bertaratu beharreko ekitaldietan, irakurri ematen dizuten txartela, entzun, hitz egin, begiei so egin. Harreman ona izan norekin begiratu gabe.

Sareko bizitzan, aztertu pertsonen profilak eta interesak, aipatu, birtxiokatu “iruzkinarekin”..., ibili noizean behin haien murrueetatik.

Networkinga hasierako aurkezpena da. Erabili bisita-txartelak eta eman denbora hasierako interakzioetan

Aurkezpen koherente eta laburra.

Laneko elkarrizketa bat balitz bezala, garrantzitsua da nola aurkezten zaren profesionalki eta pertsonalki, ekitaldira joateko arrazoien arabera. Ez da erraza norberaren burua hitz gutxitan deskribatzea; beraz, praktikoa da lehenago horretaz gogoeta egitea. Koherentea da aurkezpen hori zure blogean idatzi eta zure txartelean zehazten duzunarekin?

Egokitu zure elkarrizketa.

Pertsona batzuekin gai profesionaletan sakondu ahal izango duzu, eta beste batzuekin, berriz, hizketaldia lagunarteko hutsa eta konbentzionala izango da. Gainera, hitz egiten jarraitzeko interesa dutenak gizalege hutsez ari direnetatik bereizi behar dituzu.

Jaso txartelak interesa adieraziz.

Erabili haien datuak zehaztasunez, hitz egiten hasteko, informazio gehiago lortzeko eta interes eta kontaktu komunak aurkitzeko.

Eman txartelak eta eskura izan.

Bisita-txartelek badituzula erakusteko behintzat balio dute. ;) Eman zure txartela hasieran, zeure burua aurkezteko eta hizketaldia hasteko. Eman amaieran, errazago gogoratu eta testuinguru bat sor dadin, datuak eta litezkeen hitzorduak idazteko, dei galdu bat egin edo jasotzeko (telefono-zenbaki bat eman edo lortzearren), posta bidaltzeko eta orain zure solaskidearen profil sozialetan konektatzeko.

Hobe zure solaskideek itxaron behar ez badute zuk zure bisita-txartelak zorro, jaka edo poltsako bazter batean aurkitu arte.

Marka eta ospe profesionalak adierazten dituzten elementuak.

Zu kontuan har zaitzaten nahi duzun pertsonen “buruan kokatzen” hastea da zure bisita-txartelaren helburua. Txartel eraginkorrak zer egiten duzun ondo eta gauza bera egiten duten besteengandik zerk bereizten zaituen nabarmendu behar du. Sinplea, grafikoa eta originala den edozerk zure marka gogoratzea erraztuko du. Langileak hautatzeaz arduratzen den profesional bat bazara, eta surfa gustatzen bazaizu, zure silueta bat jar zenezake, kirol hori egiten ari zarela, honako eslogan honekin: “Talentuan surf egiten.”

Txartelean **zure argazkia jartzea** ere modu originala da gogoratzea errazteko.

Zure txartelen diseinu konbentzionala manten dezakezu zure ustez egokia bada zure edo zure solaskideen eta ohiko bezeroen profilerako, baina, komunikatzeko molde berriak probatuta, beti izango dituzu abantaila gehiago eragozpen baino.

Zergatik egon norbait zuzenean ezagutzeko zain kontaktua izateko?

Praktikoagoa da kontaktua sarean egitea, sarea gero zuzenean ezagutzeko zubi moduan erabilita, kontaktu hori minutu batzuk lehenago egin arren ekitaldian bertan. Dazkan jakinarazpenek esango diote nor zaren, aktibatuta badauzka. Bestela, kontaktu hori hitz egiteko gaia izan ahal izango da.

Networkinga zehaztea da. Lortu kontaktuak hemen eta orain

Zure solaskideekin mintzatzean, elkartzean, lortu informazio zehatza zuretzat baliozkoak diren eta solaskideek ezagutzen dituzten pertsona, erakunde eta baliabideei buruz. Are gehiago, gogoan izan haiek guztiak zuri aurkezteko aukera. *Networking* onak denbora aprobetxatzen du ;)

Komunikazioari buruzko ekitaldi batean, parte-hartzaile bat hurbildu zitzaidan, eta esan:

“Tira, azkenean elkarezagutu dugu. Benetan, poza ematen dit, interes handiz egiten dudalako zure edukien jarraipena, bereziki zure blogarena. Marta naiz [ez da benetako izena], eta jakin nahiko nuke aurkez diezadakezun festa honetan zure ustez lagun diezadakeen edo ezagutzea interesgarria izan litekeen profesionalen bat. Zer deritzozu?”

Hasieran, nahasita sentitu nintzen eskaera hain zuzen hori entzun ondoren. Shocka gaindituta, pixka bat gehiago ikasi nuen Martaren espezializazioaz eta interesez, eta hurbilen neuzkan gainerako parte-hartzaileei begiratu bat eman ondoren, nirekin etortzeko esan nion, haietako pare bat aurkeztu behar niolako.

Hain esplizituak diren networking-interakzio horietara ohituta ez egoteak ez du esan nahi ez direnik jardun konbentzional batzuk baino eraginkorragoak. Itzulinguru gutxiagorekin denbora aurretzen dugu sarrerako elkarrizketa luzeegietan, eta hobeto ezagutzen ditugu gure solaskideen interesak.

Hori bai, manierak beti zaindu behar dira, eta zenbat eta zuzenago jokatu nahi, orduan eta trebetasun sozial gehiago erakutsi behar dira.

Networkinga estiloa da. Egon ikusgai, baina aspergarria izan gabe

Ez eman itxura txarra eta iraunkorra.

Ez obsesionatu parte-hartzaile batzuekin argazkiak ateratzearekin, ez saiatu festako interesgunea izatearekin, ez eta esaldi edo hizketaldi bakoitzean zenbat balio duzun erakustearekin ere. Entzun, ikusi, irribarre egin, jan eta edan pixka bat (ahal bada), eta murgildu giro onean.

Ez egin spamik, ez aurrez aurre, ez sarean.

Ez hitz egin eta partekatu zeure burua nabarmentzeko, zer esan handirik ez baduzu. Gogoratu ekitaldiak eta harremanak inoiz ez direla amaitzen, sareetan jarraitzen dutela. Ez izan astuna.

Ez erabili networkingaren indarra ostikada bat emateko zure ospeari.

Networkinga aukeratzea da. 2.0 hizketaldi bat bezero edo enplegatzaile batekin egindako elkarrizketa bat izan daiteke

Sare sozialetako edozein hizketaldi 'laneko elkarrizketa' da; Web Sozialeko edozein interakzio merkataritza-harremana izan daiteke.

Edozein testuingurutan litezkeen bezeroekin, enplegatzaileekin, laguntzaileekin, inbertitzaileekin eta hornitzaileekin izaten dituzun harreman informalek berekin ekar dezakete informazioa, aukera profesionalak eta baliabideak eskuratzea.

Networkinga profesionaltasuna da. Networkingik onena working da gehiago net baino

Ez saiatu protagonismo profesionala lortzen zure harremanei esker; lortu harremanak zure protagonismo profesionalari esker.

Profesional ona bazara, zure zerbitzuak eta produktuak lehiakorrak badira, ikusgaitasuna, kontaktu eraginkorrak, bezeroak eta aukera profesionalak lortuko dituzu.

11.3. *Networkingeko oinarritzko lau erregela: EAAE egiten duzunean, jada ez dago gelditzerik*

Networkinga ez da ahalegina, naturaltasuna baizik.

Kontua ez da kontaktatzeko zure ahalegin edo saiaketa bakoitza une berdingabetzat edo garrantzitsutzat jotzea, jarrera horrek antsietatea baino ez dakarrelako berekin. Networkinga estilo bat da, naturaltasuna, praktika, eta gauza onak denborarekin, prestatuta eta dedikazioarekin lortzeko direla onartzea. Eta umore pixka batekin bada, askoz hobeto.

Publizitatearen eta *brandingaren* mundua interesatzen bazaizu, eta Risto Mejide telebistakoaren aurrean aurkezteko aukera izan behar baduzu, ez esan atseginagoa dela zuzenean telebistan baino; badaki. Hobe duzu hitz egitea haren liburuetakiko bati buruz; adibidez, “El arte de molestar para ganar dinero” liburuari buruz. Baina, horretarako, irakurri egin beharko duzu. Hori egin ondoren, askoz ausartago sentitzen zarela ikusiko duzu. Bide batez, niri asko gustatu zitzaidan argitalpen zehatz hori.

Egin networkinga lau urratsetan, EAAE urratsetan

(E)stimatu. Aurkitu eta onartu merituak beste pertsona batzuegan

Laudatzea ona da, baina laudorio espezifiko bat kristorena da.

Beste bat gehiago izan nahi baduzu, utzi ‘datsegit’ konbentzional bat Facebook orrian, edo ‘artikulu interesgarria’ harremana izan nahi duzun profesionalen blogean.

Ezaguna eta aintzatetsia izan nahi baduzu, irakurri, aztertu, sakondu, arriskatu, landu eta iruzkinak egin ausardiaz balioesten dituzun eta balioets zaitzaten nahi duzun pertsonen guneeetan. Erakutsi gustatzen zaizkizula, baina benetan.

(A)urkeztu zeure burua. Esan nor zaren besteek pentsatu baino lehen

Baldintza-berdinetan, ongien aurkezten den eskaintza gailentzen da.

Ez aurkeztu zeure burua onena zarela esanez, egokiena zarela esanez baizik.

(E)skaini. Eman badakizun zerbait, eman egiten duzun zerbait

Eskatu baino lehen, eman.

Ez eman eskatzailea zarelako itxura, laguntzailea zarelako itxura baizik.

(E)skatu. Laguntza eskatu baino lehen, aholkua eskatu

Lana eskatzen baduzu, beldurtu egiten duzu; aholkua eskatzen baduzu, laudatu.

Eskatu aholkua zure kontaktuei informazioa eta laguntzak lortzeko moduari buruz. Nahi duzuna lortzeko modua eskatzea da; zure kontaktuek ez dakite zer eman diezazuketen harik eta eskatzen diezun arte.

Zehatz azaldu nola lagun diezazuketen, eta nola hobetuko duen laguntza horrek zure bizitza pertsonal edo profesionala. Are gehiago, hautespen-elkarrizketetan hautatzaileei esan diezaiekezu zer behar duzun emankorra izateko zure lanpostuan ;)

11.4. Profesional “supersozialen” zazpi gaitasunak

→ Entzun egiten dute eta interesatu egiten dira

Besteei entzutea eta guri entzutea zaila da, ezohiko samarra, eta, horregatik, hain balioetsia. Beren denbora eskaintzen diguten pertsonak gogoko ditugu, interesatu egiten direlako. Estimaten dugu uler gaitzaten, xehetasunak azter ditzaten, parteka ditzaten gure emozioak, beren burua eskain dezaten eta harremanetan jar daitezen noizean behin, gure berri izateko.

Gehiegi interesatzen ez zaigun zerbaitekin kontaktzen hasten den pertsona bat aurkitzen dugunean, beharbada gure lehen erreakzioa itzuri egitea da, edo hitz beste egiten saiatzea. Izan noizean behin bestelako jarrera bat. Pentsatu **“azaltzen didana garrantzitsua bada harentzat, beharbada haren tokian jarri behar dut eta entzun, une batez bada ere.”** Egin ezazu harengatik, eta zuretzat ere ona izango da.

→ Hitz egiten dute

Gure hizketaldi guztietan sentimenduak eta gertaerak izaten dira; hala ere, hizketaldiak gutxitan bihurtzen ditugu gertaera. Esaten dugunean pertsona bat “interesgarria” dela iruditzen zaigula, hitz egiteko gai asko eta interesgarriak dituela adierazi nahi izaten dugu.

Hizketaldiak hasten, mantentzen eta amaitzen jakitea oinarrizko trebetasuna da harremanetan, eta, gainera, adimentsuak garelako irudia emateko aukera ematen digu. ;) Galdetzea da pertsonak hizketaldi batean sartzeko eta zer interes dituzten galdetzeko biderik errazena.

Gomendio espezifikoak elkarrizketak HASTEKO

- » Galdera edo iruzkin bat egitea egoera komunari buruz
- » Konplimendua egitea beste pertsonari bere jarreragatik, itxuragatik edo beste dohain batengatik (“ordu-orduan heldu zara eta!”, “bai soineko originala!”)
- » Zerbait eskaintzea beste pertsonari
- » Iritzia ematea edo beste pertsonak dioenaren esperientzia partekatzea
- » Beste pertsona agurtzea eta nork bere burua aurkeztea

→ Balioetsi egiten dute, eta konplimenduak egiten dituzte

Pertsona atseginetik, dudarik gabe, bilatu eta aitortu egiten dituzte besteen alderdi positiboak, eta badakite naturaltasunez laudatzen eta balioesten. Oso erraz jartzen da praktikan trebetasun hori: solaskideen portaera, esaldi, alderdi edo ezaugarri positiboak erreparatu baino ez dugu egin behar... eta aipatu edozein une eta lekutan.

Balioespena da gehien ospatzen diren oparietako bat, eta inoiz ez gaitu aspertzen. Eta doakoa da.

“Eskerrik asko eserlekua uzteagatik; oso adeitsua zara”

“Tira, orrazkera aldatu duzu. Oso polita zaude, oso ondo ematen dizu” “Aurreko egunean egin zenuen lana bikaina izan zen”

“Entzun dut gainditu zenituela oposizioak. Egia esan, merezi duzu, lan handi-handia egin duzu”

→ Ez dute kritikatzeko, ez dira kexatzen

Ez zaizkigu gustatzen pertsona kritikoak eta kexatiak. Balioespena atsegina den bezala, kritika jasotzea zigorra da.

Eskatu gabeko aholkua kritika da.

Iruzkinek asmo onez egindakoak izanda ere, enpatiarik gabeko kritika eraso da.

George Bernard Shaw irlandar idazleak esan zuen jendeari egia esan behar badiogu irri eginarazi behar diozula, bestela hil egingo baitzaituzte.

Egiaren gezia jaurtitzean, jarri ezta haren puntuan. Enpatiarik gabeko egiazaletasuna kritika da.

Horregatik, pertsonak kritikoak, are arrazoi dutenean ere, konfiantza txikiagoa ematen dute, eta desatseginak iruditzen zaizkigu. Bertan ez dauden pertsonak gaizki mintzatzeak ez die zutaz ezer onik adierazten bertan dauden gainerakoei. Are gure lankideek, lagunek edo ezaugarriak “zer pentsatzen dugun esateko konfiantza ematen digutenean ere”, okerra da “kritikatzeko atrebentzia” izatea.

Pertsona bati zerbait aldatzeko eskatu nahi badiogu, aztertu behar da entzuteko jarrera eta aldatzeko benetako motibazioa daukan, eta, gainera, kritika egiteko estilo, une eta testuinguru egokia aurkitu behar da. Eta umorez baldin bada, hobeto.

Begirada bat egin iruzkin kritikoaren adibide batzuei.

» “Entzun dut gainditu zenituela oposizioak. Hori bai zortea!” [Ez gara onartzen ari gure ezaugarrien meritua eta ahalegina]

- » “Orrazkera aldatu duzu Tira, lehen zenuenak hobeto ematen zizun.” [Besterik gabe hau esan genezakeen: “Hara, orrazkera aldatu duzu!” Zer premia genuen alderdi txarra nabarmentzeko?]
- » “Martinez, aurreko egunean egin zenuen lana oso txarra izan zen”. [Agian, hobeto: “Martinez, zure lanak gauza interesgarriak ditu; adibidez: (...). Gustatu litzaidake kontu hauek ere aztertzea: (...).”]
- » “Ba al dakizu Txominek ez duela gainditu? Ez, baina argi zegoen” [Besteez gaizki hitz egiteak ez dio inori laguntzen. Hobeto: “Ba al dakizu Txominek ez duela gainditu? Tira, berriz ahalegindu beharko du.”]
- » “Nolako festa; hileta ematen du.” [Umore ironikoa edo sarkasmoa testuinguru jakin batzuetan kritika umoretsuak edo asmotsuak dira. Ez arriskatzeko, hobe hain konnotatiboa ez izatea. “Ematen du giro eskasa dagoela festa honetan; zer egin dezakegu?”]

Kexak.

Kexa eta esaldi negatiboak ohitura zabalduak dira; zer esango dizut, bada? Beren arazoez gehiegi mintzatzen diren pertsonak egoera desatseginak sortzen dituzte. Laguntza eskatzeko, ez da beharrezkoa egoeraren alderdi negatiboak nabarmentzea. Izan ere, hobe da mamira joatea, eta elkarrikeria baliatzea beste pertsonak gugatik zehazki zer egin dezakeen aztertzeko, kexari denbora eta tarte eman beharrean.

“Antonia, pozten nau zu ikusteak. Esan zidaten kutxazain-lana egiten ari zarela merkataritza-gunean. Zer ondo, bai zortea! Bada, niri gauzak ezin okerrago doazkit. Ama ospitalean izan dut. Ez dut lanik aurkitzen, eta aspalditik nago langabezian. Egia da dena oso gaizki dagoela... Ea lana aurkitzen didazun, edo zerbait bilatzen didazun.”

Antonia, egoera horretan deseroso eta presionatuta sentitzeaz gain, pertsona horri laguntzeko aukera izanda ere, zalantzak izango lituzke hain komunikazio ezkorra duen pertsona bat gomendatzeko. Beharbada, aukera hobea litzateke honako hau:

“Antonia, pozten nau zu ikusteak. Esan zidaten kutxazain-lana egiten ari zarela merkataritza-gunean. Zer ondo! Ziur senperrenak egin behar izan dituzula lan hori aurkitzeko. Bada, niri ondo doakit. Familia-arazo txiki batzuk izan ditut, baina dena konponduta dago. Saltzaile-ikastaro bat egiten ari naiz, eta lana bilatzen ari naiz dendetan, merkataritza-guneetan eta abar. Badakizu, informazioa baduzu aukeraren bati buruz, asko eskertuko dizut. Egun hauetako batean, erdialdera joaten banaiz, beharbada bisita egingo dizut. Oso itxura ona izan behar duzu uniformearekin, kar, kar... Eta zu, zer moduz? Kontatu... Ezkondu zinen?”

→ Iritziak eskatu eta aintzat hartzen dituzte

Entzutea eta dauzkaten iritziak eta aholkuak aintzat hartzea da gure ezagunak eta lagunak estimatzea. Beste pertsona batzuen iruzkinak edo kritikak onartzeak ez du nahitaez esan nahi ados gaudenik haiekin, baizik eta onartzen dugula daukaten balioa.

Hurrengo adibidean, Gustabok zerbait esango dio bere lagun Albertori. Zu Alberto bazina, pentsatu bi erantzunetako zein (1 ala 2) emango zeniokeen zure lagunari:

Gustabo. “Aizu! Lagunak garenez, esan nahi dizut batzuetan, nire ustez, ez dituzula ondo tratatzen zure bulegoko lankideak. Umore txarrez iristen zara, eta gehiegi agintzen duzu. Esan nahi nizun badakidalako azkarra zarela eta alda ditzakezula gauza txiki horiek. Espero dut ez zaitudala mindu esandako horrekin”

1. erantzuna. “Alberto, baina zer diozu, motel? Goizetan nekatuta iristen naiz, egia da, baina bulegoko jendeak kristoren txorakeriak esaten ditu, eta dagokien lekuan jarri behar da. Eta ozen eta argi ez badiozu, ziur ez zaituztela aintzat hartzen. Arrazoi dut, ikusiko duzu.”

2. erantzuna. “Ez nau mintzen; aitzitik baizik. Badakit ez dela erraza horrelako gauzez hitz egitea; are gehiago nirekin, jenio txarrekoa bai naiz, kar-kar... Eskertzen dizut, benetan. Nolanahi ere, ez dakit, ez daukat hain argi ez dudala ondo tratatzen jendea. Baina zer pentsatua eman didazu; beharbada, nire jokaera nik uste baino desatseginagoa da. Aztertu egingo dut egunotan zer jarrera dudan, eta inoiz-edo galdetu egingo dizut. Aizu! Eskerrik asko, benetan!”

→ Badakite mesedeak eskatzen eta eskertzen

Mesedeak eskatzea egiten dugun eta egiten diguten zerbait da. Normala da, are onuragarria ere gure harremanetarako, konfiantza-seinalea baita, eta ez ahuleziaren adierazgarria, ez eskatzea gehiagotasunaren seinale ez den bezala. Denok behar eta ematen dugu laguntza noizbait.

Ez azaldu zure premiak urgentziaz edo larritasunez, urgenteak edo larriak izanda ere. Pertsona zuri laguntzeko prest badago, jakinarazi egingo dizu. Inoiz ez da ona izango zure solaskideari presio edo xantaia emozionala egitea.

Laguntza edo babesa jaso nahi baduzu, adierazi esplizituki, zehaztu zure eskaera egiteko arrazoiak, eta esan zer lortu nahiko zenukeen.

Ez pentsatu inoren konfiantzaz abusatzen duzunik. Egin lehendabizi zure arazoa konpontzeko informazio- eta aholku-eskaerak. Testuingurua eta harrera aldekoa bada, laguntza edo babes esplizituagoa eska zenezake.

Eskertu arreta eta jasotako laguntza, gertatzen bada, txikia izanagatik ere, edozein keinu edo egintza positibo eginda ere: deitzea, informazio txikia, eskatutako aholkua zein eskatu gabea, irribarre bat, minutu batzuetan entzutea...

Ez jo segurutzat beste pertsonak badakiela eskertzen diozula; saiatu eskerrak berariaz ematen. “Kaña bat zor dizut” esaten badiozu, idatzi zure agendan kaña bat ordaindu behar diozula, pintxoarekin ahal bada. Zor diozun hori oraindik gauzatu gabe duzula gogoratzea esker ona adierazte hutsa baino garrantzitsuagoa da.

→ Begikoak edo atseginak dira, toleranteak eta enpatikoak

Begikotasuna, tolerantzia eta enpatia hiru gizarte-trebetasunik onenak dira. Pertsona atseginak ez hain kritikoak eta fidagarriagoak direla pentsatzera jotzen dugu. Eta, batez ere, haiekin harremana izateko gogo handiagoa dugu.

Ez dira bakarrik dibertigarriak mintzo atsegina dutenak, bai eta entzun eta beste pertsonak diotenarekin dibertitzen direnak ere. Pertsona adierazmoldeagatik, ulerberatasunagatik edo biengatik izan daiteke atsegina.

Kontaktu fisikoak ere eragina du ematen dugun irudian. Ia beti ongietorria izango da keinu eta jarrerekin adeitasuna, maitasuna eta hurbiltasuna adieraztea.

Arroz-platerkadaren istorioa

Gizon bat loreak jartzen ari zen senide baten hilobian; halako batean, txinatarra zirudien gizon bat ikusi zuen, aldameneko hilobian arroz-platerkada bat jartzen ari zela. Gizonak asiarrarengana jo zuen, eta galdetu:

-Barkatu jauna, baina benetan uste duzu hildakoak arroza jango duela?

-Bai- erantzun zuen txinatarrak. - Zurea zure loreak usaintzera datorrenean.

Profesionalki atsegina izateak zerikusi handiagoa du enpatikoa izatearekin eta gainerakoengatik kezkatzearekin, irribarretsu eta “melenga” izatearekin baino.

11.5. 2.0 profesionala zara etekina ateratzen badiozu web sozialari

Jarri zure sareak zure helburuen agindupean.

Helburua ez da egin asmo duzuna, zure denboraren zertarakoa baizik: zehaztu, aurreratzen ari zaren jakiteko. Zehaztu eta espezialista bihurtu sare sozial batean edo 2.0 aplikazio batean, gai batean, sektore batean edo bezero-profil jakin batean, edo oso zerbitzu zehatz batean... Edukiak, *networkinga* eta ospea dira sare sozialetan egotearen izaera eta eraginkortasuna zehazten dituzten hiru faktore garrantzitsuak. Aztertu sarearen erabilera zure bizitza profesionala hobetzen ari den ala ez.

“Ez dira sare sozialak, lagunarteko sareak baizik”.

Dolores Reig @dreig psikologoaren gogoeta honen aipamen osagarria egin ohi dut: **ez dira sare sozialak, pertsonak baizik.**

Proposatzen dut “sare sozialak” hitzen ordeztu “pertsonak” hitza erabiltzea, Web 2.0-ari dagokionez ditugun aurreiritziez ohartzeko. Adibidez, norbaitek “sare sozialek ez dute

laguntzen enplegua bilatzen” esaten badu, egia esan, “pertsonek ez dute laguntzen enplegua bilatzen” esaten ari da, aukera profesional gehienak kontaktuei esker lortu arren.

Ez dira sare sozialak zure bizitza profesionala hobetu dezaketenak, zeure sare soziala baizik, sortu eta kudeatu ahal duzuna, mundu konbentzionalean edo konektatu gabeen bezala.

Pertsona batek ez jakitea, ezinezko izatea edo ez jardutea enplegua edo bezeroak bilatzen Facebook edo Twittterren dituen harremanen bidez, ez da sare horien eraginkortasunik ezaren adierazgarri, ematen zaien erabilera eskasaren adierazgarri baizik. Sarea zure bizitza profesionala hobetzeko bitarteko bat da, ez berezko helburu bat. Denbora galtzeko, ez dago sare sozialen beharrik.

Profesional askok ez diote etekinik ateratzen Web 2.0-ri, oraindik ez dutelako eskaintzeko baliozko zerbitzurik edo edukirik.

Hilabeteak badaramatzazu edukiak argitaratzen zure *blog*ean, txiokatzen eta harremanak izaten Linkedinen eta ez baduzu aurrera egin, aztertu non dagoen arazoa. Beharbada, zure marka ez dago behar bezain zehaztuta eta espezializatuta; partekatzen dituzun edukiak kalitate eskasekoak dira; edo aplikatzen duzun *networking*a gaizki bideratuta dago.

Zure jarraitzaileetako nortzuk dira litezkeen bezeroak, edo zure esparru profesionalean litezkeen bezeroengan influentzia duten pertsonak?

Sareek epe laburrean duten baliagarritasuna neurriz gain balioestera jotzen dugu, eta epe ertain edo luzean dutena behar baino gutxiago balioestera.

Asko lan egiten duten pertsona guztiek ez dute lortzen arrakasta profesionala izatea, baina arrakasta duten ia guztiek asko lan egiten dute. Web 2.0-an oinarritutako garapen profesionala epe ertain eta luzeko proiektua da. Pazientzia izan, eta ikusi zenbat aurreratzen duzun.

12. ERANSKINA. ISTORIOAK eta metaforak orientazio profesionalean

OHARRA. Istorio eta metaforen inbentario hau adibide eta iradokizun moduan egindako proposamen bat baino ez da. Orientazio-zentro eta profesional bakoitzak bere istorio-zerrenda prestatu eta aplikatu behar du

Orientazio profesionalean istorioak eta metaforak erabiltzea funtsezkoa da honako hauetarako: aholku-teknikak aplikatzeko; erabiltzaileari arazoak aztertzen eta konponbideak aurkitzen laguntzeko; kontzientzia hartzeko; ikuspuntu berriak bilatzeko; eta giro didaktiko eta motibatzailea sortzeko bana-banako eta taldekako orientazio-saioetan.

Maisua

-Maisu, arazo bat daukat semearekin. Notak ekarri zizkidan ikastetxetik, eta marrazketan kalifikazio ona zeukan, baina oso txarra matematikan.

-Zer egingo duzu?, galdetu zuen maisuak.

-Berehala jarriko dut eskola partikularrak hartzen matematika-irakasle batekin.

-Ergela! Jarri berehala eskola partikularrak hartzen, baina marrazketa-irakasle batekin. Denok balio dugu zerbaitetarako, baina ez gauza bererako.

(Alejandro Jodorowsky-ren istorioa)

Bloody Marya

Gizon bat taberna batean sartu da, barran eseri, eta Bloody Marya eskatu dio tabernariari. Minutu batzuk igaro ondoren, cocktaila atera diote, eta, dastatu ondoren, tabernariari deitu, eta esan dio:

-*Bloody Mary* hau kaskar samarra da. Esan nahi duzu ezin didazula *Bloody Mary* hoberik prestatu?

Tabernariak, harrituta, barkatzeko eskatu du, edalontzia hartu, eta sukaldera joan da beste cocktail bat prestatzera. Handik gutxira, beldurrez, beste *Bloody Mary* batekin azaldu da, eta bezero deserosoari eskaini dio:

-*Bloody Mary* hau aurrekoa baino askoz hobe da, baina uste dut hobetu daitekeela.. Inoiz prestatu duzun *Bloody Mary* onena ekartzea nahi dut.

Desesperatuta, nahastuta, tabernaria sukaldera itzuli da, pare bat cocktail-liburu begiratu, Googlen kontsulta egin, lankide bati deitu, eta hirugarrenez prestatu du edaria, arreta berezia jarritz. Bezeroak, dastatu ondoren, esan du:

-Bikaina! Hau beste zerbait da; galdera bat bakarrik: Esan diezadakezu zergatik ez didazun horrela atera eskatu dudan lehenengo aldian?

Astoa

Gizon batek muga igaro du asto baten gainean. Miatu dute, kontrabandorik ez zeramala ziurtatzeko, eta gero joaten utzi diote. Bi urtez, gizonak egunero igaro du muga asto gainean, eta mugazainek, gero eta mesfidantza handiagoa izan arren, joaten utzi diote beti.

Urte batzuk geroago, mugazain erretiratu batek muga igarotzen zuen gizon hura ezagutu du kanean, paseoan dabilela. Adeitsu agurtu, eta galdetu dio:

-Biok badakigu kontrabandoa egiten zenuela, baina zer zen? Esadazu, mesedez. -Astoak, erantzun zion, lasai.

Idazlea

Emakume batek egun batean erabaki zuen idazle bihurtzea zela gehien nahi zuena. Etxetik goiz atera zen, eta 5.000 arkatx eta zorrozkaile distiratsu bat erosi zituen. Ordutik aurrera, senideek ahapeka mintzatzen hasi beharko zuten, eta oin-puntetan ibiltzen etxean, enbarazurik ez egiteko.

Lehen arratsalde hartan idazmahaian eseri zen, arkatxetako bat hartu zuen ontzitik, arreta handiz zorroztu zuen zorrozkaile ikusgarriarekin, eta prest jarri zen liburua idazteko. Orduak igaro ziren, eta inspirazioaren zain zegoen bitartean, beste arkatx asko zorroztu zituen zorrozkaile dirdaitsuarekin. Egunaren amaieran, lehen hitza oraindik idatzi gabe zeukan.

Goizero zorrozten zituen arkatzak, eta prest jartzen zen, liburu bat idazteko ametsa betetzeko. Egun batean, ohartu zen inoiz ez zuela hasiko liburua, eta geratzen ziren gainerako arkatzak zorrozkaile dirdiratsuarekin pozez eta ezin hobeto zorrozten amaitu zuen.

Eta hala, nahi gabe, munduko txapeldun bihurtu zen arkatzak zorrozten, Lurreko zorroztaile onena.

Iturgina

Behin batean, bazegoen iturgin bat, oso ona zena, eta egun batean urgentziaz deitu zioten, adabaki bat jar zezan hoditeria batean. Iturginak hau erantzun zuen:

-Hoditeria horrek ez du adabakirik behar. Etxeko iturgintza-sistema osoa da aldatu beharrekoa.

Etxearen jabeek esan zioten:

-Bai, badakigu, baina orain presa dugu. Ura atera egiten da, eta dena putzuz betetzen du; ez dugu dirurik. Jar dezagun adabakia orain, eta paga kobratzen dugunean, dei egingo dizugu, hodi guztiak aldatzeko.

Iturginak adabakia jarri zuen, merke kobratuta, geroago hoditeria aldatzeko kontratua egingo zuela pentsatu baitzuen. Eta oso ondo jarri zuen adabaki hori, zeinen trebea izan zitekeen ikus zezaten. Tantarik batere ez zen erortzen, hain ondo jarri zuen adabakia, eta etxearen jabeek presa galdu zuten.

Hilabete bat igaro zen, eta gero beste bat, eta beste bat. Urte eta erdi geroago, etxearen jabeek hoditeria osoa aldatzea erabaki zuten. Luzaroan aurreztu ahal izan zuten iturginaren adabakiari esker, dirutza bildu zuten, eta diseinatu zuten aldaketaren barruan urrezko txorrotak, marmolezko bainuontziak, hidromasajeko dutxak eta abar sartu zituzten.

Iturgintza-enpresa handi askok eskaintzak aurkeztu zituzten iturginaren eskaintzarekin batera, hain zen erakargarria proiektua. Eta guztiak ebaluatzean, iturgin apalarena hartu, eta etxearen jabeek pentsatu zuten: "Hau adabaki-jartzaile bat da, lardaskari bat, ez da behar duguna gure iturgintza-sistema polit eta berrirako".

Lehen ondorioa: behin-behinekoa, gehiegitan, iraunkor bihurtzen da. Bigarren ondorioa: adabakiak jartzen badituzu, "adabakiena" izango zara.

(Iturria: Presionblogosferica.com)

Sutea

Ander eta Rikardo bakarrik zeuden etxean. Gurasoek bertan utzi zituzten, erosketa batzuk egitera joateko. Eta orduan hasi zen sutea.

Garrek goiko solairuko gelatik ateratzea eragozten zieten. Anderri, artean bost urtekoa, ideia bat bururatu zitzaion: Rikardo txikia, hamar hilabete bete berria, motxila batean sartuko zuen, leihotik atera, eta zuhaitzetik jaitsiko zen lurrera. Beroa atea urtzen ari zen, eta txikiak negar egiten zuen poltsaren barruan, Ander pentsatutakoa egiten hasi zenean.

Suhiltzaileak sua itzaltzen amaitzen ari zirenean iritsi ziren etxera aita-amak. Polizia bat suhiltzaile-buruari bere harridura adierazten ari zitzaion haurren balentria handiagatik:

-Nola lortu du?

Suhiltzaile adituak, lankideen lana zeharka begiratzuz ikuskatzeari utzi gabe, handiustez esan zuen:

-Inork ez baitio oraindik esan ezin zuela egin!

(Hemendik egokitua: Jorge Bucay, Déjame que te cuente)

Garbitzailea

Erizaintza-ikastetxean eman nuen bigarren sei hilekoan, irakasleak ustekabeko azterketa bat egin zigun. Ni ikasle kontzientea nintzen, eta azkar irakurri nituen galdera guztiak, harik eta azken galderara iritsi arte: Zein da ikastetxea garbitzen duen gizonaren izena?

Ziur asko, txantxaren bat izango zen. Askotan ikusia nuen ikastetxea garbitzen zuen gizona. Garaia zen, ile ilunekoa, berrogeita hamar bat urtekoa, baina nola jakingo nuen nik, bada, haren izena?

Azterketa entregatu nuen, azken galdera erantzun gabe utzita. Eskola amaitu baino lehen, norbaitek irakasleari galdetu zion kontuan hartuko ote zuen azken galdera nota erabakitzeko.

-Jakina, esan zuen irakasleak. Zuen karreretan pertsona asko ezagutuko dituzue. Guztiak dira garrantzitsuak.

Monasterioan

Monasterio trapatar batean, monjeek ezin zuten ezer eskatu jan-aretoan, beretzat. Hori zuten arau. Monje bati aiztoa falta bazitzaion, adibidez, kideetako batek konturatu behar zuen horretaz, eta mahaia prestatzen zuenari eskatu behar zion arazoa konpontzeko:

-Mesedez, anaia honi aiztoa falta zaio.

Gainerakoen gauzez axolatzea zen kontua, haien premiei adi egotea. Egun batean, matutietako otoitzak amaitutakoan, monjeak jan-aretora joan dira. Kafesnea zerbitzatuta daukate. Monjeetako batek harrituta eta nazkaz ikusi du suge bat itota daukala katiluan. Beretzat ezer ere ezin eska dezakeenez, eta aldamenekoek ezin ikus dezaketenez zer daukan katiluaren barruan, ezin du gosaldtu.

Baina, goseak asmamena zorrozten duenez, monasterioko araua urratu gabe nola gosaldtu bururatu zaio. Jangelan zerbitzatzen duenari deitu dio, eta esan:

-Mesedez, aldameneko bi anaia hauei ez diete sagua zerbitzatu goiz honetan. Mahaia prestatzen duena arazoaz ohartu da, eta beste katilukada kafesne bero zerbitzatu dio..

Eskulturak

Polikleto Zaharra bi eskultura berdin aldi berean lantzen hasi zen: bata, jendearen aurrean; bestea, ezkutuan, Atenas inguruko lantegi batean.

Lehena zizelkatzen zuen bitartean, aintzat hartzen zituen inguruko pertsonen kritikak, aholkuak eta iradokizunak. Beste eskulturarekin ari zenean, ordea, bere inspirazioari baino ez zion jarraitzen.

Denbora igaro zen, eta hilabete batzuen buruan, bi eskulturak amaituta zeudela, batera erakutsi zituen: bata bestearen aurrean.

Lehenak, herritarrek gauzatu bitartean egindako kritikak, emandako iritzia aintzat hartu zituenak, gaitzespenak baino ez zituen jaso; besteak, berriz, eskultoreak bere inspirazioari jarraituta egin zuenak, guztien laudorioa jaso zuen.

Oinordekotza

Agure batek, ohean hiltzorian zegoela, hiru seme-alabei deitu, eta hau esan zien:

-Ezin dut hirutan zatitu daukadana. Oso ondasun gutxi geldituko litzateke zuetako bakoitzarentzat. Zuen artean trebeena, adimentsuena dela erakusten duenari oinordekotzat dena ematea erabaki dut. Bestela esanda, seme-alaba onenari. Mahaiaren gainean txanpon bana utzi dut zuentzat. Har ezazue. Txanpon horrekin etxea betetzeko zerbait erosten duenak dena jasoko du. Atera egin ziren.

Lehenak lastoa erosi zuen, baina etxea erdiraino betetzea lortu zuen.

Bigarrenak lumaz betetako zakuak erosi zituen, baina ez zuen lortu etxea aurrekoak baino askoz gehiago betetzea.

Hirugarrenak, azkenean oinordekotza egokitu zitzaionak, objektu txiki bat baino ez zuen erosi. Kandela bat. Gautu arte itxaron zuen, kandela piztu, eta etxea argiz bete zuen.

Lehoiak

Lehoi bat harrapatu, eta zoologiko batean itxi zuten; bertan urte asko zeramatzaten beste lehoi ar eta eme batzuk aurkitu zituen. Lehoia laster ohitu zen gainerako lehoien jarduera sozialetara. Lehoiak zenbait taldetan elkartuta zeuden.

Talde batean sozializatzaileak zeuden; beste batean ikuskizunen mundukoak; bazegoen talde kultural bat ere, lehoi libreen ohiturei eta tradizioari eustea helburu zuena.

Erlijio-taldeak ere bazeuden, eta hesirik gabeko etorkizuneko oihanari buruzko abestiak kantatzeko bildu ohi ziren. Eta, azkenik, bazeuden talde iraultzaile batzuk, bahitzaileen aurkako azpijokoan aritzen zirenak.

Dena ikusten zuen bitartean, iritsi berria ohartu zen bazegoela erdi lo zegoela zirudien lehoi bakarti bat, ezein taldetakoa ez zena. Iritsi berriaz ohartu zenean, lehoi zaharrak esan zion:

-Kontuz ibili. Ero dohakabe horiek gauza guztiez arduratzen dira, funtsezkoaz izan ezik: hesia zer-nolakoa den aztertzea.

Pianista

Pianista ospetsu batek errezitaldia eman behar zuen festa batean. Anfitrionak esan zion: -Edozer egingo nuke zuk bezala jotzeko.

Pianistak pentsakor begiratu zion, eta erantzun: ez, ez zenuke egingo edozer.

Anfitrionak, lotsatuta gonbidatuen aurrean, esan zion:

-Bai, edozer egingo nuke.

Pianistak ezetz adierazi zion buruarekin, honako hau zioela:

-Izugarri gustatuko litzaizuke une honetan nik bezala jotzea, baina ez zinateke prest egongo egunero zortzi orduz praktikatzeko hurrengo 20 urteetan, trebetasun hau lortzeko.

Harriak

Enpresak kudeatzen aditua zen pertsona batek bere hitzaldian zeudenak harritu nahi izan zituen. Aho zabaleko flasko handi bat atera zuen idazmahaiaren azpitik. Mahaiaren gainean jarri zuen, ukabil baten neurriko harriak zituen erretilu baten ondoan, eta galdetu zuen:

-Zuen ustez, zenbat harri sartzen dira flaskoan?

Bertan zeudenek uste zutena esan ondoren, harriak sartzen hasi zen flaskoa bete arte. Gero galdetu zuen: -Beteta dago?

Jende guztiak begiratu eta baietz esan zion. Orduan, hartxintxarrak zituen ontzi bat atera zuen mahai azpitik. Hartxintxarren zati bat flaskoan sartu zuen, eta astindu. Harritxoak harri handiek utzitako lekuetan sartu ziren. Adituak ironiaz egin zuen irribarre, eta berriz galdetu zuen:

-Beteta dago?

Oraingo honetan, entzuleek zalantza egin zuten:.

Beharbada ez. -Ondo!

Eta hondarrez betetako ontzi bat jarri zuen mahaiaren, eta ondoren hondarra flaskoan sartzen hasi zen. Hondarra harriek eta hartxintxarrek utzitako zokoetan sartu zen.

-Ondo beteta dago?, galdetu zuen berriz. -Ez!, esan zuten bertan zeudenek.

Ongi, esan zuen, eta litroko ur-pitxer bat hartu, eta ura flaskora botatzen hasi zen. Flaskoa oraindik ez zegoen gainezka.

-Tira, zer frogatu dugu?, galdetu zuen.

Eta ikasle batek erantzun:

-Berdin diola zeinen beteta dagoen zure agenda; ahalegintzen bazara, beti sar ditzakezu gauza gehiago.

-Ez!, esan zuen adituak. -Irakaspena hau da: ez badituzu harri handiak lehendabizi jartzen, ezingo dituzu inoiz jarri geroago.

Zein dira harri handiak zure bizitzan? Zure seme-alabak, lagunak, ametsak, osasuna, maite duzuna? Ala zure lana, bilerak, negozio-bidaiak, boterea edo dirua? Zuri dagokizu aukeratzea. Behin erabaki ondoren, jarri harri horiek lehendabizi. Gainerakoak bere lekua aurkituko du.

Ospea

-Doktore jauna, erremedio bat nahi dut maitasuna egunero egiteko, baina ez dadila Viagra izan, arazo kardiobaskularrak ditudalako.

-Ikus dezagun, zenbat urte dituzu? -94

-Bada, uste dut ezinezkoa izango dela.

-Bada, lagun bat daukat, nire adinekoa, maitasuna egunero egiten duela esaten duena

-Oso ongi; bada, zuk ere gauza bera esan.

Pirro erregea

Filosofo ziniko bat luzaroan bizi izan zen Pirro erregearen gortean. Pirro konkistatzaile handia zen, persiarren Alexandro Handi moduko bat, eta etengabe inbasio- eta konkista-planak egiten ari zen. Egun batean, filosofoarengana joan zen, jauregiko lorategian baitzegoen, zuhaitz baten itzalpean eserita, eta esan zion:

-Plan bat egin dut, eta bihar bertan abiatuko naiz nire armadarekin. Itsasartea gurutzatuko dugu, eta Grezia osoa konkistatuko, Peloponeso osoa.

-Oso ondo. Eta ondoren, zer! erantzun zion filosofoak.

-Ondoren aurrera jarraituko dugu, Italiarantz, Pirroren erantzuna. -Eta ondoren?, galdetu zion berriz solaskideak.

-Bada, aurrera jarraitu, eta munduaren muturreraino iristen ahaleginduko gara. -Ongi, oso ongi, eta ondoren?

-Bada, ondoren mundu osoa konkistatua izango dut. -Eta orduan zer?, berriz galdetu zuen filosofoak. -Orduan atsedeen hartu ahal izango dut.

Hori entzunda, filosofoak hau ondorioztatu zuen:

-Tira, xedea atsedeen hartzea bada, zergatik ez zara hemen esertzen nirekin, zuhaitz honen azpian, eta bertatik hasten garen, hainbeste joan-etorririk gabe?.

Egarria

Karabana bateko kideak oasi batera iritsi ziren azkenean, neka-neka eginda, eta atsedean hartzeko prestatu ziren. Hamar minutu geroago, isiltasunaren erdian, ahots bat entzun zuten, errukigarriro honako hau zioena:

-Hau egarria! Hau egarria!

Karabanako buruak gizon bat bidali zuen zer gertatzen ari zen ikustera. Itzuli zenean, esan zion: -Bidaiari bat da, ez besterik; atsedean hartzen saiatzen ari da, baina ezin du, egarriagatik.

-Eman ura -agindu zuen buruak-; ondoren denok atsedean hartu ahal izango dugu.

Gizonak zahagi bat ur eramane zion egartsuari, eta atseginez edan zuen. Beste hamar minutu igaro ondoren, eta berriz ere gaueko isiltasunaren erdian, ahots kexati bera entzun zen:

-Nolako egarria neukan! -Nolakoa!!

Gaueko txanda

Elkarrizketa hau egunaren amaieran gertatu zen, fabrikako buruaren eta plantako buruetako baten artean, fabrikako gaueko txandakoak lanean hasi baino lehentxeago.

-Nolatan, -galdetu zuen fabrikako buruak-, ez du lortzen zure gaitasuna duen emakume batek planta honek eman behar duen guztia ematea?

-Ez dakit, gehiago lan egiteko eskatu diet langileei, jarraibidea eman diet, kaleratzeko mehatxua egin diet, baina ezerekin ez dut lortu emaitza onik.

-Eman klarion zati bat, esan zuen fabrikako buruak.

Hurbilen zegoen langilearengana biratuta, galdetu zion:

-Zenbat labe-karga egin ditu gaur zure txandak? Langileak sei esan zion.

Hitzik esan gabe, sei handi bat marraztu zuen lurrean, eta joan egin zen. Gaueko txandakoak sartu zirenean, lurrean klarionez idatzitako seiaz galdetu zuten, eta zer esan nahi zuen esan zieten. Goizean, eguneko txandako langileak sartu zirenean, zazpi handi-handi bat ikusi zuten lurrean idatzita. Handik gutxira, gutxiago ekoizten zuen tailer horren errendimendua beste edozeinena baino handiagoa zen.

(Hemendik egokitua: Cómo ganar amigos. Dale Carnegie).

13. ERANSKINA.

AIPAMEN, esaldi eta ideia iradokitzaileak orientazio profesionalean

OHARRA. Esaldi eta aipamenen inbentario hau adibide eta iradokizun moduan egindako proposamen bat baino ez da. Orientazio-zentro eta profesional bakoitzak bere aipamen eta ideia iradokitzaileen zerrenda prestatu eta aplikatu behar du

Orientazio profesionalean funtsezkoa da, istorioak eta metaforak ez ezik, aipamen iradokitzaileak ere erabiltzea honako hauetarako: aholku-teknikak aplikatzeko; erabiltzaileari arazoak aztertzen eta konponbideak aurkitzen laguntzeko; kontzientzia hartzeko; ikuspuntu berriak bilatzeko; eta giro didaktiko eta motibatzailea sortzeko bananako eta taldekako orientazio-saioetan.

Aipamen iradokitzaileen inbentarioa

Egin lan ahal duzun horretan, baina ez utzi nahi duzuna bilatzeari, eguneko minutu batez bada ere. (Yoriento.com)

-Maisu jauna, bizitza emango nuke zuk bezala jotzeko. Andrés Segovia gitarra-jotzaileak hau erantzun zuen:

-Prezio hori ordaindu nuen.

-Imanoltxo, zergatik zaude triste, partida irabazi duzue eta?

-Hurrengoa gal dezakegulako.

Chumi Chumez

-Doktore andrea, nola argalduko naiz?
-Mugitu burua ezkerretik eskuinera eta eskuinetik ezkerrera
-Zenbat aldiz?
-Jatekoa eskaintzen dizuten guztietan.

-Beti haserretzen zara, ez dakizu galtzen!
-Ez, irabazten ez dakidalako haserretzen naiz.
<http://yoriento.com/2015/07/si-quieres-puedes.html/>

Bizitzari gehiegi eskatu zaio, baina bizitza dena baino ez da, eta are gutxiago ere bai.
Julie Norem, The Positive Power of Negative Thinking

Askotan, berriz izateko, izateari utzi behar zaio.
Carme Chacón-ek (espainiar politikaria) Pep Guardiola-ri buruz (Futbol Club Barcelona-ko entrenatzaile ohia)

Inori ez doakio gaizki luzaroan errurik izan gabe. (Montaigne) Baina alderantziz ere aplika liteke: Zenbat eta denbora gehiago egon gaizki, orduan eta zailagoa da zulotik ateratzea?

Batzuetan, jendeak negar egiten du, baina ez ahula delako, indartsu izaten denbora luzea daramalako baizik.

Torontotik itzuli berri naiz, eta ikusi dut Torontokoak Ourensekoak bezalakoak direla: nire filmeko eszena beretan egiten dute barre edo negar.
José Luis Cuerda, Los girasoles ciegos filmaren zuzendaria.

Dena egingarria ez dela onartzea ez da porrota, heldutasunaren adierazgarria baizik, eta beste ate batzuk ireki ditzake. (Yoriento.com)

Dena lortzeko nahia izan, gutxi espero izan, zure aukera onenekin soilik alderatu zeure burua, eta balioetsi daukazuna. Zoriontsuagoa izateko askoz aukera gehiago izango dituzu.
Ignacio Álvarez de Mon.

Nolatan izan daiteke ausarta pertsona bat beldurra badu?

-Une horretan baino ezin da izan.

Game of thrones

Jarraikitasuna da arrakastaren gakoa. Lau urte behar izan nituen lehen mila jarraitzaileak lortzeko.

@JPelirrojo, youtuber-a; milioi bat jarraitzaile ditu.

Nahi izatea ahal izatea dela uste izatea inozoa da, baina zerbait ezinezkoa dela uste izatea ezagutu eta saiatu gabe, zentzugabea da <http://yoriento.com/2007/01/la-autoestima-en-rebajas-querer-es-poder.html/>

Zerbait ez dela egia esaten dugunean, horrek, askotan, ados ez gaudela baino ez du esan nahi.

Zulo batean zaudenean, utzi zulatzeari.

Gauzak egiten direnean, gauzak ikasten dira; gauzak gertatzea espero denean, gertatu egiten dira edo ez, baina gutxi ikasten da. (Yoriento.com)

Amaiera batzuk zoriontsuak dira; beste batzuk, berriz, beharrezkoak (Yoriento.com)

Zerbait aldatu baino lehen, erabaki zer ez den aldatu behar (Yoriento.com)

Utzi irteerarik ez duen bide batetik aurrera joateari. Batzuetan, galtzea da gerra bat amaitzeko modu bakarra. (Yoriento.com)

Norbera izateari uztea norbera hobetzeko, ez da beste pertsona bat bihurtzea, pertsona hobe bihurtzea baizik. "Ni honelakoa naiz, ez naiz inoiz aldatuko" neurriz gain balioztatuta dago. (Yoriento.com)

Profesionalik onena ez da esperientzia handia duela egiaztatzen duena, gehiago ikasi duela erakusten duena baizik. (Yoriento.com)

Bizitzan arrakasta izateko sekretua ez da sekretu handia, egia esan; zeure buruan erabat zentratu baino ez duzu egin behar. Horrenbestez, besteren lepotik ez den bitartean, pentsa ezazu une batez zure unibertsoaren erdigunea zarela. Aukera BAKARRA izango duzu. Beraz, saia zaitetz ahal duzun neurrian baliatzen aukera hori.

@thatkevinsmith.

Eman bihotza ikasi duzun lanbideari, eta horrela sosegua aurkituko duzu.

Marko Aurelio, Gogoetak

Denetik dakien gizona da; zeinen tontoa izango den!

Miguel de Unamuno

Espezializazioa ez da marka bat izatea, marka espezializatu bat izatea baizik. (Yoriento.com)

Gau honetan hil egingo dut, nire aita hil zuelako, eta hori delako egiten dakidan onena.

Dexter telesaila

Balioa gehitzen duzun horretan lan egiten saiatu behar da, ez bakarrik gustukoa duzun horretan.

@antonello

Bizitza asmatu egin behar da, azkenean egia izaten delako.

Ana María Matute

<http://yoriento.com/2013/09/guia-reinvencion-profesional-orientacion-coaching-empleo.html/>

Malda behera da bi punturen arteko distantziarik laburrena.

Faemino eta Cansado

Bizitza ozta-ozta da behar bezain luzea gauza bakar batean oso ona izatea lortzeko. Kontuz zertan zaren on.

True Detective

Bokazioari ez zaio itxaron behar, bokazioa eraiki egiten da. Ia dena interesa dakiguke, aukera bat ematen badiogu. (Yoriento.com)

Lanbideak aldatu egiten dira, baina gaitasunek iraun egiten dute. (Yoriento.com)

Denbora gogokoen dugun horretan eman beharrean ustez gogoko izan beharko genukeen beste horretan ematea da pozik ez egoteko bidea. (Yoriento.com)

Ez dira gauza bera hogei urteko esperientzia izatea eta hogeia aldiz errepikatutako urtebeteko esperientzia izatea.

Ez dago pertsona ez-aktiborik, motiborik gabeko pertsonak baizik. (Yoriento.com)

Zer ikusten duzu helburu bat lortzen duzunean? Beste helburu bat. Motibazioa deritzo. (Yoriento.com)

Dantzatzen ez dakienak orkestra txarra dela pentsatzen du.

Nork bere burua berrasmatez jadanik gogoko duzuna gehiago egitea da, egin behar duzuna egiten duzun bitartean

<http://yoriento.com/2014/07/reinventarse-profesionalmente.html/>

Ez baduzu norabidea aldatzen, azkenean zoazen leku zehatzera iritsiko zara.

Zeure burua benetan berrasmatu nahi baduzu, egin LH bat. Bi urtean profesional berria izango zara, eta ez soil-soilik beste community manager bat ;)

<http://yoriento.com/2013/09/guia-reinvencion-profesional-orientacion-coaching-empleo.html/>

Alferrikako jakinduria gauza bakar batean desberdintzen da ergelkeriatik: askoz lan gehiago ematen du. Esperientziak gure jakinduria handitzen du, baina ez du txikitzen gure ergelkeria.

Josh Billings

Munduan, hustuta dagoenean zizta dezaten behar duen gauza bakarra omen da borondatea.

Felipe, Mafaldakoa.

Garrantzitsuena ez da edalontzia erdi beteta ala erdi hutsik dagoen. Betetzen ala husten ari den da garrantzitsuena. (Yoriento.com)

Goizean denbora galtzeak daukan gauzarik txarrena da geroago ez dagoela inola ere aurkitzerik.

Arrakasta duten pertsonak ez dira plan ona dutenak, B plan ona dutenak baizik. (Yoriento.com)

Ez dira gauza bera esatea eskuak garbitzeko, oso itsusia delako zikin izatea, eta esatea eskuak garbitzeko, oso ederra delako garbi izatea.

@alejodorowski

Modan dago “aldaketetara egokitzeko” gomendatzea, baina pertsona askorentzat haiei aurka egitea izan daiteke benetan moldagarria dena.

Ezin dugu aldatu ulertzen ez duguna (Susan Fiske); horregatik, batzuetan, ezinezkoa zaigu gure bizitza profesionala hobetzea.

Asko pentsatzen duzu ala asko egiten duzu? Bizitza hobetzearen zain zaude, edo helburu zehatzak lortu nahi dituzu? Metodo errazak ala funtzionatzen dutenak aplikatzen dituzu? (Yoriento.com)

Zu zeu izan? Hobe zeure burua ezagutzea, eta zer hobetu zenezakeen erabakitzea. “Ni honelakoa naiz, ez naiz inoiz aldatuko” ez da koherentzia, immobilismoa baizik. (Yoriento.com)

Ekintzailea bazara, betetzeko dagoen edalontzi erdi hutsa ikusten duzu. @marcvidal

Kirola egiteko denborarik ez baduzu, gaixorik egoteko aurkitu beharko duzu.

Hobetu nahi baduzu, aztertu zergatik doakien ongi beste pertsona batzuei. Askoz gehiago ikasten dugu besteen arrakastetatik norberaren porrotekin obsesionatuta baino. (Yoriento.com)

Edalontzia erdi hutsik ikusten baduzu, aukeratu txikiago bat, betetzeko motibazioa izateko.

Balio handiegia ematen diogu hilabeteen lor dezakegunari, eta txikiegia bi urtean erdiets dezakegunari

Porrot baten ondoren, galdetu zeure buruari:

- 1.- Zer ikas dezaket?
2. Zer egingo nukeen bestela?
3. Zer gaitasun entrenatu?
4. Norengandik ikas dezaket?
5. Zein da hurrengo urratsa? (Yoriento.com)

Bere lanetako baten emankizun penagarriaren ondoren, lagun batek honako hau galdetu zion Oscar Wilderi:

-Zer moduz bart zure antzezlanak? Wildek esan zion:

-Tira, antzezlanak arrakasta handia izan zen, baina publikoa porrot handia

Zure curriculuma ez da egin duzuna, ONGI egin duzuna baizik, benetan ikasi zenuena.
Eskatu gabeko aholkua kritika da. (Yoriento.com)

Arrantza egin nahi baduzu, ez jarri amuan zure gogoko beita, arrainen gogokoa baizik.
Egun batean deprimituta eta ezdeusa sentitzen bazara..., gogoratu espermatozoiderik azkarrena izan zinela!

Groucho Marx

Beti dago zu baino gazteagoa eta gosetiagoa den norbait eskailera zure atzetik jaisten.
Showgirls.

Esperientziatik ikastea baino mingarriagoa den gauza bakarra dago: esperientziatik ez ikastea.

Laurence Johnston Peter.

Denek pentsatzen dute mundua aldatzea, baina inoiz ez norberaren burua aldatzea.

Leon Tolstoi

Egun batean, aitonak esan zidan bi pertsona moda daudela: lan egiten dutenak eta meritua bilatzen dutenak. Lehen taldean egoten ahalegintzeko esan zidan: hor, lehia txikiagoa da.

Indira Gandhi

Isuna gaizki jokatzegatik ezarritako zerga bat da; zerga, ondo jokatzegatik ezarritako isuna.

Anand Kumar Singh

Ezer alferrikakoagorik ez dago inola ere egin behar ez zen zerbait eraginkortasunez egitea baino.

Epe luzeko plangintza ez da etorkizuneko erabakiak pentsatzea, egungo erabakien etorkizuna pentsatzea baizik.

Peter Drucker.

Zerbait egin dadin nahi baduzu, aukeratu arduradun bat. Zerbait betiko atzera dadin nahi baduzu, aukeratu batzorde bat.

Napoleon Bonaparte

Pertsonak hiru motatakoak dira: zerbait hasten ez dakitenak, jarraitzen ez dakitenak eta amaitzen ez dakitenak.

@tu_infortunio

Pertsonen akatsik handiena da ez direla ahalegintzen bizitza aurrera ateratzen gozagai dutena eginez. Nahi dugun lanean jarduteko egin beharko genukeen ahalegina nahi ez dugun lanean aritzera etsitzeko aitzakia da. (Yoriento.com)

Nola erabaki produktu edo zerbitzu baten kalitatea behar bestekoa dela? Ez eransteko ezer gehiago ez duzunean, kentzeko ezer gehiago ez duzunean baizik. Perfekzionismoa aitzakia perfektua da ona egiten ez ahalegintzeko, ezinezkoa bada ezin hobea izatea.

“Gauzak horrela daude” esamoldea “nahiago dut kaka honen parte izatea, aldatzeko zerbait egitea baino” adierazpenaren eufemismoa da.

@Riki_Lopez

Egungoak garai txarrak dira, seme-alabek ez diete obeditzen gurasoei, eta mundu guztiak liburuak idazten ditu.

Marko Tulio Zizeron

Bizitzan egiten dugunaren zati handi bat geure buruari zerbaitetan arrazoi dugula erakusten saiatzeko da.

Apaltasuna leku segurua lortzeko modu bat da. Bere burua apaltzen duena ez dago gehiago apaltzerik.

José Luis Sampedro.

Ez duzu lortzen bizitzatik nahi duzuna; aitzitik, zer zaren, hori lortzen duzu. Hondatzear dagoen dike bat konpontzen arituko balira bezala bideratzen dituzte beren nahiak pertsona gehienek. Hala ere, nahi gehienek antz handiagoa dute lorategi bat zaintzearekin, dike bat konpontzearekin baino.

Keith Ellis, La lámpara mágica

Ez dira nahastu behar nagitasuna eta apatia. Gu, nagiok, ez gara apatikoak. Apatikoak ez dira ezertaz interesatzen. Gu interesatu egiten gara, baina ez dugu ezer egiten.

Garfield.

Inoiz ere ez alderatu zure barrena besteen kanpoko aldearekin. Ez alderatu zure bizitza beste pertsona batzuekin. Ideiarik ere ez daukazu nolakoa izan zen haien zeharkaldia.

Twitter edo Facebook sareetan egote hutsagatik lana aurkituko duzula pentsatzea irtete hutsagatik adiskide mina aurkituko duzula uste izatearen parekoa da. Enplegu-atarien zerrenda batekin lana bilatzen laguntzea diskoteka-zerrenda batekin bikotekidea bilatzen laguntzearen parekoa da. (Yoriento.com)

Daukaten lana gustuko duten pertsonak daukaten lana gustuko ez duten pertsonari alai eta motibatuta lan egiteko aholkua ematen diete. (Yoriento.com)

Onartzea plan baten barruan dago; etsitzea ihes afektibo hutsa da. (Yoriento.com)

Pentsatu bezala bizi ezean, azkenean bizi bezala pentsatzen da.

Gabriel Marcel

Pertsona gehiegik espero dute urteek beren bizitzak aldatzea, eta ez beren bizitzek urteak aldatzea.

iPod garatu zuen taldeak ez zuen ahalegin estrarik egin bonus bat lortzeko, bat nahi zuelako baizik.

Peter Sander.

Egokiagoa da zereginak eta proiektuak banan-banan amaitzea, bidean asko abiatuta izatea baino. Amaitzea hurrengoekin jarraitzera motibatzen duen lorpena da. (Yoriento.com)

Probatzea, egun, erraza, azkarra eta merkea da. Ez ahalegindu mundua ulertzen. Esperimentatu eta ikasi

@javiercuervo

Bi hilabete bizi naiteke konplimendu on batekin.

Mark Twain

Galileok, barre egiten zioten arren, arrazoi izateak ez du esan nahi arrazoi duenik barre eragiten duen edonork.

Gaizki hitz egin edo idazten duenak gaizki edo gutxi pentsatzen du, edo ezer ez.

Lázaro Carreter

Barre egin zure arazoez; mundu guztiak egiten du.

Balio handiegia ematen diogu teknologiak epe laburrean duen eraginari, baina txikiegia epe luzekoari.

Futbol-jokalari batek taldekideei partida hasi aurretik: Hutsegiteak egingo ditugu, baina ez berberak, e!, ez berberak!

Gauza bat da bidea ikustea, eta beste bat, ordea, bidea egitea. Matrix

Behin, aukerak nire atean jo zuen, baina bi morroiloak ireki, alarma desaktibatu eta sarraila ireki nuenerako alde eginda zegoen.

Ni ekintzailea izatekoa nintzen, baina, gauza bat dela eta bestea dela, baztertuz joan nintzen, baztertuz... eta honezkero ia hamar eta erdiak dira.

@andresaberas

Oso apala naiz; bestela, ezingo nintzen iritsi hain handia izatera.

Bernd Schuster

You can't always get what you want, but if you try sometimes (...) you get what you need.

The Rolling Stones

Bizitza osoan norbait izan nahi izan nuen. Orain ohartu naiz zehatzagoa izan behar nuela.

Jane Wagner

<http://yoriento.com/2008/02/bardem-especializacion-y-polivalencia-son-mas-que-compatibles-251.html/>

Helburua ez da egin 'asmo' duzuna, zure denboraren zertarakoa baizik. Planek dena jasaten dute, baina soil-soilik egunero egiten duzunak adierazten du zein den hartzen ari zaren benetako bidea. (Yoriento.com)

Norberak ezin du aukeratu nola sentitu, baina hobeto sentitzeko zer egin aukera dezake <http://yoriento.com/2010/03/coaching-personal-el-optimismo-y-el-pensamiento-positivo-mejoran-realmente-la-vida-681.html/>

Askotan porrot egin izanaz harrotzea 'ekintzaile izatearen' adierazgarri izan daiteke askotan, edo negozioetarako argi gutxikoa izatearen adierazgarri <http://yoriento.com/2007/07/emprendedores-autoempleo-y-creacion-de-empresas-aun-trabajas-para-otros-6-preguntas-dificiles-y-8-pildorazos-intragables-76.html/>

-Festa bat egingo dut
 -Baina dena oso gaizki dago-eta!
 -Bada, horregatik.
 Ikea-ren iragarkia

Seme-alabei ez diezu galdetu behar zer jan nahi duten, haiek gonbidatzen dutenean izan ezik.
 Fran Lebowitz

Zenbat eta lan gehiago egin, orduan eta lan handiagoa daukat. Lana inoiz ez da amaitzen, noiz gelditu erabaki behar da, egokia dena onartu eta perfekziotik ihes egin. (Yoriento.com)

Arrakastaz galdetzen didatenean, beti esaten dut nahiago dudala oparotasuna. Gauzak ondo joan daitezela, lana izan dadila, giro ona, bai eta etorkizun ona ere. Gauzak gaur egun dauden bezala, egokiena eta zentzuzkoena dela iruditzen zait.
 Andreu Buenafuente

-Zure zakurra oso azkarra da, esan zion Aristotelesek Platoni, azken hori animaliarekin pokerrean ari zela ikusi zuenean.
 -Ez dirudien bezain azkarra: karta onak iristen zaizkion guztietan buztana mugitzen du. Behar bezain aurreratuta dagoen gaitasunik eza borondate txarretik ezin bereizizkoa da.
 Clark-en legea

Nik ez dut zerbitzaririk kontratatzen. Irribarre egiten duen jendea kontratatzen dut, eta gero mahaia prestatzen irakasten diet.
 Ia pertsona guztiek ez dauzkaten dohainak badituztela erakusten saiatzen ematen dute bizitzaren zati bat.
 Samuel Johnson

Gutxi dakit edozeri buruz; beraz, nahi dudana lekura joan naiteke.
 Francis Crick

Eskatu dirua beti ezkor bati. Ez du espero izango zuk diru hori itzultzea.

Pentsatu nor nahi duzun zu aurki zaitzan, eta ondoren zehaztu zure lanbide-profila. Bai eta sare sozialetan ere

(Yoriento.com)

Balio-aniztasuna hegan egitea da; espezializazioa, lur hartzea: bilatu sare sozialetan inspiratzen zaituzten profesionalak. (Yoriento.com)

Diruagatik ez kezkatu, ez baitago dirurik. (Yoriento.com)

Iragartzea oso zaila da; batez ere etorkizuna.

Niels Bohr. Fisikari daniarra.

Autonomo bati galdetzea noiz dagoen oporretan ugaztun bati arnasa hartzeari noiz uzten dion galdetzearen parekoa da. (Yoriento.com)

Indioilar bati igotzen irakats diezaiokezu, baina hobe da urtxintxa bat kontratatzea.

Beharbada, egin behar duguna –Haw-k iradoki zuen– gauzak hainbeste aztertzeari uztea da, eta pixka bat gazta berri bilatzen hastea.

Nork hartu du nire gazta?

Eskaileran eserita, etorkizunaren zain, eta etorkizuna ez da inoiz iristen.

El Chaqueta

Egitea esatearen parekoa balitz, nork ez luke egingo?

Belaunaldi bateko tontoari aurreko azken belaunaldiko jenioak iritsitako puntutik harago joatea ahalbidetzen dion diziplina oro da zientzia.

Max Gluckman.

Daukan interesa behartzen ahalegintzea da jendeak egiten dituen akats handietako bat. Zuk ez dituzu aukeratzen zure pasioak, haiek aukeratzen zaituzte zu.

Jeff Bezos

Norberak ez du bere ideiekin kontsekuente izan behar; aitzitik, dauzkan ideiek errealitatearekin izan behar dute kontsekuente.

Ortega y Gasset

Balioztatu zure arrakastak lortu duzunaren arabera, baina bai eta haiek lortzeko bidean utzi duzunaren arabera ere. (Yoriento.com)

Inork inoiz ez daki zertarako entrenatzen ari den.

Badakit hura dela nire bizitzako gizona; oraingoz, behintzat.

Telebistako saio batean.

Ez naiz gauza Shakespearek idatzi zituenen mailako libururik idazteko, baina nik idazten ditudanen mailako liburu bat idatz dezaket.

Sir Walter Raleigh

Porrota, porrotaren ondoren, porrotaren ondoren, irabazi arte.

Mao Zedong

14. ERANSKINA.

“ORIENTABALIABIDEAK”

fitxa

OHARRA. Fitxa-gida honetako edukiak adibide moduan egindako proposamen bat baino ez dira. Orientazio profesionaleko zerbitzu bakoitzak bere edukiak landu, antolatu eta eguneratu behar ditu

OrientaBaliabideak fitxaren aurkezpena

MATERIALA

OrientaBaliabideak garapen profesionalerako eta aukerak bilatzeko baliabideen fitxa-gida bat da.

Lanbide-orientazio baliagarria emateko informazioa, baliabideak eta edukiak jasotzen ditu **geografia- eta gai-esparru jakin bateko** profesionalentzat eta erabiltzaileentzat, eta orientazio arloko profesional edo zerbitzu edo zentro bakoitzak egin beharrekoa da.

ESPARRUA

Dokumentu hau Kordobako eta Andaluziako esparruaz egindako adibide-fitxa bat da. Orientazio arloko profesional, zerbitzu eta zentro bakoitzak bere materiala prestatu behar du.

EGOKITZAPENA ETA PERTSONALIZAZIOA

Materialeko edukiak modu pertsonalizatuan hautatu eta landu behar dira, erabiltzailearen helburuen eta interesen arabera, edo erabiltzaile-profil bakoitzaren arabera.

PROFESIONALENTZAKO ETA ERABILTZAILEENTZAKO BERTSIOAK

Bereizi fitxan profesionalentzat (orientatzaile, hezitzaile eta abarrentzat) soilik balio duten edukiak erabiltzaileentzat eta erabiltzaileentzat ere balio dutenetatik.

OrientaBaliabideak fitxa bera bi bertsio izateko egokitu daiteke:

1) Ikasleentzako bertsioa, informatzeko eta kontsultatzeko dokumentua izan dadin;

2) Orientazio arloko profesionalarentzako bertsioa, zerbitzuak emateko daukan gida eta material lagungarria izan dadin.

EGUNERATZEA

Fitxa maiz eta aldian behin eguneratu behar da, eta baliabide edo eduki zaharkituak eta iraunkorrak bereizi behar dira.

Adibidez, erakunde eta entitate publiko eta pribatuei buruzko kontaktu-informazioa eduki iraunkorra izango litzateke. Indarra denboraldi jakin batean soilik duten deialdiak eta baliabideak, berriz, eduki zaharkituak izango lirateke.

FORMATUA

Hautatu erabiltzaileek duten profilerako eta izan behar duen erabilerarako formaturik egokiena.

OrientaBaliabideak fitxaren edukiak

Orientazio profesionalerako 2.0 aplikazioak, tresnak eta zerbitzuak

Profesionalak edo orientazio-zentroak lankide dituen erabiltzaileei profilaren arabera gomendatzeko tresna eta zerbitzu baliagarrienak aukeratu eta aurkeztu behar ditu. Orientatzaileek berek erabili behar dituzten tresnak ere hautatu behar ditu.

Maiz erabiltzen diren gidak, gomendioak eta protokoloak

GIDAK.

Erabiltzaileek beren helburuak lortzeko maizen erabiltzen dituzten gidak landu, eguneratu eta egokitu behar ditu orientazioko profesionalak, zerbitzuak edo zentroak.

Gida horiek oinarritzko informazioa, gomendioak, jarduteko protokoloak eta adibideen kasuak jasoko dituzte, erabiltzaileei garapen profesionalerako urratsak, planak eta teknikak lantzen eta aplikatzen laguntzeko.

APLIKAZIOA.

Gida horiek bi xede izan ditzakete:

- 1) alde batetik, material lagungarria izatea orientatzaileek zerbitzuak ematean;
- 2) bestetik, erabiltzaileek modu autonomoan edo autodidaktan aplikatzeko materiala izatea.

FORMATUAK.

Giden eta protokoloen formatuek gai bakoitzera, erabiltzaileen profiltera eta balia daitezkeen bitartekoetara egokitu behar dute.

Gida horien formatuak, besteak beste, hauek izan litezke:

- » Testu motako dokumentuak, inprimatuta edo pdf-an
- » Powerpoint motako aurkezpenak orientatzaileentzat
- » Galdetegiak edo testak, erantzunak barne hartuta, erabiltzaileek egin ditzaten.
- » Sarean argitaratutako bideoak
- » Jolasak, ariketak edo gisako aplikazio informatikoak edo sarekoak, garapen profesionalerako

GAIK.

Gidarik ohikoenak honako gai eta helburu hauekin zerikusia dutenak izango dira normalean:

- » Curriculumak. Modu konbentzionalen eta sarean aurkezpen profesionalak prestatzeko eta curriculumak egiteko gidak
- » Lan-elkarrizketak. Hautatzeko elkarrizketa-egoerak prestatzeko gidak
- » Networking. Kontaktuak konbentzionalki eta sarean kudeatzeko gidak
- » Sareko enplegu-zerbitzuak. Sarean enpleguak bilatzeko eta hautagaitzak atari konbentzionaletan eta 2.0 aplikazio eta zerbitzuetan egiteko gidak
- » Ekintzaileak. Ekintzaile bihurtzeko edo norberaren enpresa eratzeko gidak
- » Sozio-laborala. Gidak eskubideei, betebeharrei eta informazio sozio-laboralari buruz

Nobedade informatiboak, deialdiak eta berriak (datak zehaztea)

Nobedadeak profesionalentzat eta erabiltzaileentzat interesgarriak diren berriei eta deialdiei dagozkien, egiteko datarekin edo parte hartzeko denbora-tartearekin.

- » Aldian behingo deialdiak “orientatzailearen agendan” sartu behar dira
- » Egin, halaber, maiz berrikusi behar diren deialdiak eta berriak dituzten iturrien eta erakundeen zerrenda. Iturri horietako asko dokumentu honetan jasota daude

- » Erabili 2.0 zerbitzuak edo tresnak harpidetzeko eta iturri bakoitzaren eduki berriak modu automatizatuan jasotzeko, hala nola Feedly eta iturri bakoitzaren newsletter-ak berak
- » Era berean, sortu alertak Googlen gako-hitzekin jakinarazpenak jasotzeko
- » Kontaktua izan iturri interesgarriekin, eskuz sar gaitzaten beren banaketa-zerrendan, hala behar izanez gero

Berrien eta deialdien adibideak

Ekonomiak 110 gazte langabe lan-munduan txertatzea bideratzen du, enpresa-garapenerako laguntza-zentroetan inkubatutako **enpresetan** sar daitezten. X programak lan- eta prestakuntza-praktikak eskaintzen dizkie unibertsitate-ikasketak edo lanbide-heziketakoak dituzten 30 urtetik beherakoei.

30 urtetik beherakoa zara, Batxilergoa baino apalagoak diren ikasketak dituzu, eta lana aurkitu nahi duzu? Eman izena Gako-gaitasunak lantzeko gure DOAKO ikastaroetan! Academia Británica-n, Madrilgo International House eta Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioarekiko lankidetzan arituta, diruz lagundutako ikastaro hau emango dugu: Gako-gaitasunak profesionaltasun-ziurtagirietarako, 3. mailako hizkuntzekin (ingeleza, hizkuntza eta matematika)

Ikastaroak honako ezaugarri hauek izango ditu:

Hasiera-data: Maiatzaren 3a

Amaiera-data: Azaroaren 19a (abuztua ez da eskola-garaia izango)

Ordutegia: 09:00-14:00.

Gazteentzako 2016ko Enplegu Proiektua, Espainiako Gurutze Gorriarena

Europako Gizarte Funtsarekin batera finantzatuta. Ibilbide pertsonalizatuak eta osoak dira, zeinetan gazteak lan-munduan txertatzen saiatzen baikara hiru neurri nagusiren bidez: Orientazio Sozio-laborala, Prestakuntza eta Enpresekiko Bitartekotza urtean zehar. Gure proiektu batzuetarako, gure proiektuen jomuga diren gazteek Gazte Bermearen onuradun izan behar dute.

Martxoaren 22ra arte, epea irekita X(e)ko Udalaren enplegu-burtsan.

Deialdia hemen > AyuntamientoX.com

Martxoaren 17a, “Datu pertsonalak babesteari buruzko Legearen aplikazioa Kultura arloko Industria Sortzaileko enpresetan”

Datu pertsonalak babesteari buruzko Legeak jasotzen dituen printzipio, eskubide eta betebeharren gaineko informazioa enpresei emateko jardunaldia.

Datu pertsonalak babesteari buruzko Legea ezagutzeak, enpresa guztientzat betebeharra izateaz gain, garrantzi berezia du, bidea emango dielako legearen aurrean erantzule diren datu pertsonalen babeserako segurtasun-neurriak hartu ahal izateko. Jardunaldi hori 2016ko martxoaren 17an izango da, 10:00etatik 12:00etara.

Otsaila. Enplegua bilatzen laguntzeko presentziatzko lantegiak, emakume landun zein langabeentzako Berdintasun, Osasun eta Gizarte Zerbitzuetarako Ministerioak finantzatutako “Aktibatu Enplegua Bilatzen” programaren barruan.

Hezkuntza. Hezkuntza- eta kualifikazio-baliabideak eta prestakuntza-ibilbideak

Hezkuntza Baliabideak oro har

Kualifikazioak eta gaitasunak egiaztatzeari buruzko baliabideak

Lanbide Heziketarako eta enplegurako baliabideak

Unibertsitate-esparruan prestatzeko baliabideak

Beste prestakuntza-baliabide batzuk

Zerbitzuak. Enplegurako orientazioa eta laguntza emateko baliabide espezifikoak

Enplegu-zerbitzu publikoak, sareko zerbitzu hauek barnean hartuta: enplegu-baliabideak eta -programa espezifikoak, lan-munduan txertatzea eta praktikak orientazio profesionaleko zentro eta zerbitzuetan.

Desgaitasuna eta arazo bereziak dituzten pertsonentzako baliabideak

Webguneak. Enplegu- eta prestakuntza-baliabideak dituzten webguneak eta atariak

Enpleguarekin eta garapen profesionalarekin zerikusia duten sare sozialak

Linkedin <https://es.linkedin.com/>

Viadeo <http://es.viadeo.com/es/>

AboutMe <https://about.me/>

Womenalia <http://www.womenalia.com/es/> Emakumeentzako eta emakumezko ekintzaileentzako sare soziala

Beknown <http://beknown.monster.com/> Monster atariari lotutako sare soziala

Facebook <https://www.facebook.com/>

Twitter <https://twitter.com>

Google+ <https://plus.google.com>

Pinterest <https://es.pinterest.com/>

Instagram <https://www.instagram.com/>

Snapchat <https://www.snapchat.com/>

Youtube <https://www.youtube.com>

Whatsapp

Telegram

Enpleguan espezializatutako 2.0 atariak eta zerbitzuak

MARCAEMPLOO <http://marcaempleo.es/>

Atari honetan honako hauek jasotzen dira: enplegu-albisteak, prestakuntza-aukerei buruzko informazioa, enplegu-poltsak, autoenplegua, enplegu publikoa, bekak eta praktikak, enplegua atzerrian

INFOJOBS <https://www.infojobs.net/>

Atarian hauek biltzen dira: enplegu-aukerak, aukerak freelance, zuzendari eta managerrentzat, lan-orientazioa eta coachinga

INFOEMPLOO <http://www.infoempleo.com/>

Enplegu-aukerak, nazioarteko enplegua eta prestakuntza

MONSTER <http://www.monster.es/>

Enplegu-ataria, eskaintzei buruzko informazioa duena

PUNTOS DE EMPLEO <http://www.puntosdeempleo.com/>

Kordobako probintziako enplegu-bilatzailea. Kordobako Diputazioa

OPCIONEMPLOO <http://www.opcionempleo.com/>

Enplegua milaka webgunetan bilatzeko tresna

INDEED <http://www.indeed.es/>

Enplegu-eskaintzak atarietan eta enpresetan bilatzeko tresna

EMPLEATE <https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>

Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioaren enplegu-ataria

Lan-eskaintzak, lanbideak eta kontratazioa. Autonomoen ataria

JOBANDTALENT <http://www.jobandtalent.com/es>

Enplegu-eskaintzak, prestakuntza-aukerak. Sarbidea kontua sortuta, edo facebooken bidez

TRABAJOS.COM <https://www.trabajos.com>

Enplegu-eskaintzak eta prestakuntza-ikastaroak. Sarrera kontua sortuta, eta zure curriculuma Linkedinetik inporta dezakezu

WORKMUNITY <https://www.workmunity.com/es>

Ataria, enpleguari buruzko informazioa duena. Aukera ematen du curriculumeko datuak Linkedinetik deskargatzeko

TECNOEMPLOO <http://www.tecnoempleo.com/>

Enplegu espezializatua Informatikan eta Telekomunikazioetan, eta Teknologia Berrietan IKTetako enpresen esparrua

MILTRABAJOS <http://www.miltrabajos.com/>

Enplegu- eta lan-bilatzailerak, kategorien eta esparru geografikoaren arabera. Enpresak bilatzeko iragazkia

PORTALPARADOS <http://www.portalparados.es/>

Enpleguari, enplegu publikoari, autoenpleguari eta prestakuntzari buruzko gaur-gaurko albisteen ataria

EXPERTEER <https://www.experteer.es>

Karrerak zuzendarientzat eta goi-mailako profesionalentzat

JOBSKEY <http://www.jobskeysearch.com/>

Enplegu-ataria exekutiboentzat eta adituentzat. Egoitza Saudi Arabian dauka

JOBFIE <https://www.jobfie.es/Jobfie/>

Giza baliabideak, langileak neurrira hautatzea, bideo-curriculumak, bideo-elkarrizketa, neurrira egindako testak, JobCV, enplegu-gomendatzailea

Enpleguak. Enplegu zuzenerako, lan-munduan txertatzeko eta lan-bitartekotzako baliabideak

Enplegu Zentro Bereziak

Laneratzeko enpresak

Baimendutako enplegu-agentziak

Enpresa-direktorioak eta enplegua sektoreka

Aldi Baterako Laneko Enpresak (ABLE)

Langileak hautatzeko enpresak

Ekintzaileak. Baliabideak ekintzaileentzat

Enplegu publikoa eta oposizioak

Enplegu publikorako deialdiak

“Lan-poltsa” publikoak

Orientatzaileak. Pertsonen orientatzaileentzako eta profesionalentzako baliabideak

15. ERANSKINA. 2.0 ZERBITZUAK eta intereseko aplikazioak orientazio profesionalerako

OHARRA. Zerbitzu eta aplikazioen zerrenda hau adibide eta iradokizun moduan egindako proposamen bat baino ez da (2016ko uztaila). Orientazio-zentro bakoitzak maiz landu eta eguneratu behar du sarean dauzkan baliabideen inbentarioa

Orientazio profesionalerako interesa duten 2.0 zerbitzuek eta sareko aplikazioek zenbait erabilera dituzte:

1. Informazio- eta orientazio-edukiak kudeatzea eta prestatzea
2. Sareko curriculumak eta aurkezpen profesionalak egitea
3. Blogak, sare sozialak eta sareko espazioak kudeatzea
4. Komunikazioa, elkarlana eta talde-lana
5. Ikus-entzunezko edukiak egitea eta argitaratzea
6. Informazioa bilatzea eta *office* motako gestioak
7. Banakako eta taldekako atazak antolatzea, haien egutegia egitea eta produktibitatea
8. Prestakuntza, bideo-konferentziak eta aurkezpen didaktikoak
9. Orientazio-prozesuen garapena eta erregistroa
10. Harremana eta komunikazioa orientazio-prozesuko erabiltzaileentzat

APLIKAZIOA EDO ZERBITZUA	DESKRIBAPEN LABURRA
1password	SEGURTASUNA. Pasahitzen kudeaketa
About.me	CURRICULUMA. Aurkezpen profesionala sarean egiteko zerbitzua
Bloxp	EBOOK. Doako aplikazioa, liburu elektronikoak sortzeko aukera ematen duena, gogoko argitalpenetako RSS kanaletatik abiatuta. Ondoriozko fitxategiak eskuragarriak izango dira bai ePub formatuan bai Mobi formatuan, zer nahi dugun. Bloxp-ek argitaratutako 250 sarrera ere lortzen ditu RSS kanal bakoitzeko liburu elektronikoaren edukia sortzeko, irakurketa argia eta atsegina egiteko prestatutako formatu egokiarekin
Buffer	Edukiak sare sozialetan argitaratzeko PROGRAMAZIOA
Camtasia	BIDEOA. Adibidez, Camtasia screencast-aplikazio bat da, bideoa pantailaren gainean grabatu eta editatzeko, eta orientazio- eta prestakuntza-arloko tutoretzako bideoak, aurkezpenak eta gida didaktikok egiteko balio du. Camtasiak pantaila-argazkiak egiteko, eremuak animazioekin nabarmentzeko, klipak berregiteko, idatz-oharretarako, audioa azpitituluekin sinkronizatzeko eta abarretarako aukera ematen du
Chrome. Luzapenak	CHROME. Erabilera asko dituzten nabigatzailearen luzapenak edo osagarriak
Diigo	2.0 FITXATEGIA, geroago ikusteko sareko edukiena, partekatzeko aukerarekin. Diigo informazio pertsonala kudeatzeko sistema bat da, "hodei" kontzeptuan oinarritua, eta honako hauek dauzkana: web-markagailuak, post-it oharren bloka, irudi eta dokumentuen fitxategia, bai eta nabarmendutako testuen hautaketa ere
Drive	Fitxategiak Googleren hodeian OSTATATZEA, eta lankidetzazko lana
Dropbox	Fitxategiak hodeian OSTATATZEA, eta lankidetzazko lana.
Duolingo	INGELES. Ingelesa pixkanaka-pixkanaka ikasteko <i>app</i> -a, maiztasun handiko <i>feedback</i> a duena
EditFlow	WP EGUTEGIA ETA LANKIDETZAZKO EDIZIOA <i>Plugina</i> , WordPress lankidetzazko ediziorako tresna bihurtzen duena. Egutegi editoriala taldean antolatzeke. Eman begiratu bat: <i>blogeko</i> argitalpenen egutegia, artikulua bakoitza zer egoeratan dagoen (zirriborroa, berrikusteko...), eta taldearen barruko iruzkinak. Zure artikuluen data aldatzeko aukera ematen du, egutegiko egun batetik beste batera arrastatuz
Editorial Calendar	WP EGUTEGI EDITORIALA Zure artikuluen edizioa, berrikuspina eta argitalpena antolatzeke <i>plugina</i> . Ez dauka taldean lan egiteko funtziorik
edmodo.com	PRESTAKUNTZA. Atazak esleitzeko aukera ematen du, egutegia, testa, Google Drive-rekin txertatzen da, eta ez du beharrezko posta ikasleei ematea. Gako bat ematen diezu, eta zure ikastaroan sartzen dira
Evernote	2.0 FITXATEGIA eta produktibitatea
Facebook	Sare soziala
Feedly	AGREGATZAILEA eta edukien 2.0 irakurleas
Flickr	ARGAZKIAK. Argazki-sare soziala
Foursquare	Foursquare sareei aplikatutako lokalizazio eta gomendio sozialerako zerbitzu bat da

APLIKAZIOA EDO ZERBITZUA	DESKRIBAPEN LABURRA
Google Bilatzailea	Interneteko BILATZAILEA
Google Calendar	2.0 EGUTEGIA eta lankidetzazko lana
Google Docs	Testuen 2.0 office kudeatzailea
Google Forms (Inprimakiak)	Inprimakien 2.0 office kudeatzailea
Google Groups (Foroak)	Foroen 2.0 kudeatzailea. Posta elektronikoko helbide bat egokitzen dio taldeari. Talde motak: posta elektronikoaren zerrenda, web-foroa, galdera eta erantzunen foroa, lankidetzazko sarrerako ontzia. Oinarrizko baimenak: gaiak ikustea, argitaratzea, taldean sartzea
Google Hangouts	BIDEO-KONFERENTZIA. Hangouts-ek erabiltzaile biren edo gehiagoren artean elkarrizketak izateko balio du. Google+ Hangouts-en bezala, bideo-deiak egin daitezke, eta parte-hartzaileak 15 pertsona ere izan daitezke webean, eta 10 ere smartphone batean. Funtzioak. txata, pantaila partekatzea, Google Docs partekatzea irakurketa eta edizio moduan, mikrofonoa aktibatzea/desaktibatzea, kamera aktibatzea/desaktibatzea, grabazio pribaturik ez. Chek-in egiten du 90 minutura, erabiltzen jarraitzen duzula egiaztatzeko
Google Mail (Gmail)	EMAIL. Gmail produktibitatea eta konektibitatea. Erantzun automatikoak (canned responses). Rapportive (konexioa Linkedinekin)
Google Photos	ARGAZKIAK. Argazkiak antolatzeko eta partekatzeko
Google Scholar (Akademikoa)	BILATZAILEA. Google Akademikoa Googlek mundu akademikorako daukan bilatzaile bat da, literatura zientifiko eta akademikoan espezializatua. 6 Guneak editorialak, bibliotekak, gordailuak, datu bibliografikoen baseak indexatzen ditu, besteak beste; eta bere emaitzen artean hauek aurki daitezke: aipamenak, liburuetarako loturak, zientzia-aldezkarierako artikulua, komunikazioak eta txostenak kongresuetarako, txosten zientifiko-teknikoak, tesiak, tesinak eta abar
Google Sheets (Kalkulu-orriak)	Kalkulu-orrien 2.0 office kudeatzailea
Google Sites	Web-orriak sortzeko aukera ematen du
Google Slides (AURKEZPENAK)	Aurkezpenen 2.0 office kudeatzailea
Google Translate (Itzultzailea)	ITZULTZAILEA
Google+	Sare soziala
Gotomeeting / Gotowebinar	IBIDEO-KONFERENTZIA. Are 1.000 parte-hartzaile ere. Funtzioak: txata, pantaila partekatzea, mikrofonoa aktibatzea/desaktibatzea, kamera aktibatzea/desaktibatzea, grabazio pribatua
Guide your talent	GAITASUNAK. Enplegarritasuna ebaluatzeko <i>appa</i>
Hootsuite	Edukien kudeatzailea sare sozialetan
IFTTT	Edukiak sare sozialetan argitaratzea automatizatzen duen aplikazioa
Imovie (Mac)	BIDEOA. Film grafiko bikainak egiten ditu, zuk zeuk egindako bideoak edo diapositiba-emanaldiak oinarri hartuta, eta oso erabilerraza da. Eta, onena, doakoa da
infogr.am	Grafikoak eta infografiak Zerbitzu honek bistaratzeak sortzen ditu zure datuekin.

APLIKAZIOA EDO ZERBITZUA	DESKRIBAPEN LABURRA
Instagram	Sare sozialal
Ivoox	PODCAST-AK. Podcast-ak grabatzeko, argitaratzeko, partekatze eta kudeatzeko zerbitzuak
Jobandtalent	ENPLEGUA 2.0. Enplegua bilatzeko sare soziala
lastpass	SEGURTASUNA. Pasahitzen kudeaketa
Linkedin	Sare soziala
Linkedin PULSE	Linkedinen barne-BLOGA. Linkedin Pulse albiste profesionalen iturri bat da, eduki interesgarriak aurkitzea eta partekatzea ahalbidetzen duena, are norberak argitaratutakoak ere
Linkedin RAPPORTIVE (Gmail)	KONTAKTUAK. Chrome plugina, kontaktua eskatzeko Linkedinen, Gmail erabiliz mezu bat bidaltzen dizuten pertsonen
livestream.com/	BIDEOA. <i>Streaminga</i> . Zuzeneko emankizuna <i>webcam</i> edo sakelako bidez
Mailrelay	EMAIL MARKETING
Mindmaster	BURU-MAPAK
Paypal	PayPal ordainketak Internet bidez bidali eta jasotzeko zerbitzu bat da, eta oso baliagarria da sareko profesional eta enpresentzat. Ordainketa elektronikoak egiteko sistema bat da, Interneten ziurtasunez erosteko aukera ematen duena. Transferentziaren orde erabiltzen da
Periscope	<i>Streaming</i> -bideoa Twitter-en
Piktochart	INFOGRAFIK. Infografiak egiteko aplikazioa
Pinterest	Sare soziala
Pocket	2.0 FITXATEGIA, geroago ikusteko sareko edukiena.
Powerpoint	AURKEZPENAK. Aurkezpenak egiteko aplikazioa
Savefrom.net	DESKARGA. Ikus-entzunezko edukiak deskargatzen ditu Youtubetik eta beste leku batzuetatik
Scoop.it	<u>Scoop.it</u> web-edukien osatze-zerbitzu bat da, lankidetzazko iragazpenean oinarritua, zeinean iragarpen automatikoak egiten baitira erabiltzaile baten interesari buruz, beste erabiltzaile askoren lehentasunak biltzearen bidez
Screenflow	BIDEOA. Screencast. Bideo-grabazioa pantailan eta bideo-edizioa. Dautzan funtzionalitateen artean, bideoa editatzeko ekintza asko daude; besteak beste: pantaila-argazkiak egitea, eremuak animazioekin nabarmentzea, klipak berregitea, idatz-oharrak, audioa azpitituluekin sinkronizatzea eta abar. Oso baliagarria da kalitate handiko software-erakustaldiak egiteko, aplikazioen demoetarako, aurkezpenetarako, are tutore-jardunerako <u>ere.Doan</u> ere proba dezakezu
Skype	BIDEO-KONFERENTZIAK
Skype. Aplikazioak deiak bideoan grabatzeko	BIDEOA. Bideo-deiaren grabazioa Skypen. Interesgarria elkarriketarako. (Adib.: eCamm Call Recorder Mac-erako; Free Video Call Recorder for Skype PCrako)
Slideshare	Aurkezpenen 2.0 FITXATEGIA
Snapchat	Sare soziala
Sniipit	AIPAMENAK. Chrome luzapena sareko aipamenak eta paragrafoak biltzeko
Socialbro	SAREAK. Komunitateen gestioa eta analitika Twitterren

APLIKAZIOA EDO ZERBITZUA	DESKRIBAPEN LABURRA
Spotify	AUDIOA. Musika
Spreaker	AUDIOA. <i>Podcastak</i>
Squarespace.com/logo/	LOGOAK. Logoak sortzeko aplikazioa
Storify.com	Edukien AGREGAZIOA
SurveyMonkey	INKESTAK eta inprimakiak
Telegram	MEZULARITZA. Interesgarria da kanala irekitzen duten guztiei mezuak bidaltzeko KANALAK sortzeko aukera; hori Interneteko helbide batetik egiten da, eta Telegramen edozein bezerorekin. Nagusiki, informazioa ikus-entzule batzuei azkar eskaintzeko modu bat da
Trello	LANKIDETZA. Lankidetzazko tresna, proiektuak taulatan antolatzen dituen. Zerrenda izeneko zutabetan banatutako taula bat da. Zerrenda bakoitza txartelez osatzen da, eta txartelak atazak edo instantziak dira. Taularen dinamika da txartelak aitzinaraztea ezarritako aurreratze-zerrenden bidez (egiteko, prozesatzen, amaituta). Funtzioak: muga- eta abisu-eguna, fitxategiak eranstea (Google Docs barne), txartel zehatz baten jarraipena egitea, txartel bat inprimatzea, txartel bat partekatzea haren url-tik abitatuta
Tripadvisor	KOMUNITATEA. Bidaiak
Tweetdeck	Sare sozialen kudeaketa
Twitter	Sare sozialak
Ustream	BIDEOA. Streaming. Zuzeneko emankizuna <i>webcam</i> edo sakelako bidez
Vimeo	BIDEOA. Bideoak argitaratzeko plataforma
Vysor	Chrome luzapena Android mugikorrek pantaila eramangarrian ikusi eta kontrolatzeko. https://chrome.google.com/webstore/detail/vysor-beta/gidgenkbbabolejbgbpnhbimgibffefm (Garatzaile-aukerak gaitu behar dira mugikorrean, eta "usb arazketa aktibatuta") http://www.fandroides.com/que-es-y-como-habilitar-la-depuracion-usb-en-android/
Webempresa	Web-edukien <i>hosting</i> - edo ostatatze-zerbitzuak
WhatsApp	MEZULARITZA. WhatsApp plataforma anitzeko mezularitza-plataforma bat da, mezuak Internet bidez eta doan bidaltzeko eta jasotzeko balio duena
Windows Movie Maker.	BIDEO-edizioa
Wordpress Formación	Besteak beste, prestakuntza- eta lankidetzazko-funtzionalitateak dituzten <i>pluginak</i> dira
Wordpress.com	BLOGAK. WordPress CMS edukia kudeatzeko sistema bat da, web-bitakorak edo <i>blogak</i> sortzera bideratua
Wordpress.org	BLOGAK. WordPress CMS edukia kudeatzeko sistema bat da, web-bitakorak edo <i>blogak</i> sortzera bideratua
Xmind	Buru-mapak
Yelp	Yelp sareei aplikatutako lokalizazio eta gomendio sozialerako zerbitzu bat da
Youtube	BIDEOA. Bideoak argitaratzeko plataforma
Youtube-mp3.org/es	DESKARGA. mp3 audio-fitxategiak deskargatzen ditu Youtubeko bideoetatik

16. BIBLIOGRAFIA eta sareko baliabideak orientazio profesionalari buruz

OHARRA. EAEko Lanbide Heziketaren esparruan baliagarri dauden orientazio profesionalari buruzko baliabide konbentzionalak eta sarekoak kontsultatu behar dira, prestakuntza-zentroak berak barne.

Baliabideak sarean. Sarean baliagarri dauden zerbitzuak, materialak eta argitalpenak

#LHOrienta eskuliburu honen osagarri, orientazio profesionalari buruzko ezin konta ahal baliabide eta material baliotsu lor daitezke sarean. Adibide moduan, eskuragarri dauden eduki batzuk eta hainbat gune proposatzen dizkizugu.

“ORIENTABALIABIDEAK” FITXA-ERANSKINEAN, adibidez, hauek aurki ditzakezu: enpleguarekin, orientazioarekin eta garapen profesionalarekin zerikusia duten aplikazio-iradokizunak, sare sozialak, atariak eta 2.0 zerbitzuak.

Superprofesional. 6 superpoderes para aprovechar tu talento y alcanzar tus objetivos

Alfonso Alcántara-ren argitalpena Alientan (Grupo Planeta). 2015

Liburuaren zati bat hemen jaits daiteke: Yoriento.com

Tu empleo en 40 pasos

Orientazio profesionaleko GIDA

Egilea: Alfonso Alcántara

Hemen jaits daiteke: Yoriento.com

Harreman-sarea

Networking-GIDA aplikatua enplegua bilatzeko.

Egilea: Alfonso Alcántara

Hemen jaits daiteke: Yoriento.com

Guideyourtalent

Enpleguaren bilaketa autoebaluatzeko *appa*

Hemen eskura daiteke: <http://guideyourtalent.com>

Linkedin gida profesionalentzat

Egilea: María Lázaro

Hemen jaits daiteke: <http://www.hablandoencorto.com/>

Guía de Orientación Profesional Coordinada en el ámbito educativo

Bertelsmann Fundazioa

Hemen jaits daiteke: <http://www.fundacionbertelsmann.org/>

Orientazio eta garapen profesionalari buruzko bibliografia

- » ALCÁNTARA, A. (2015). SUPERPROFESIONAL. 6 superpoderes para aprovechar tu talento y alcanzar tus objetivos. Bartzelona. Alienta argitaletxea. Grupo Planeta. (Liburuaren zati bat hemen jaits daiteke: Yoriento.com)
- » ALCÁNTARA, A. (2002). La Red de Contactos. Sevilla: Enplegu eta Garapen Teknologikoko Kontseilaritza. Andaluziako Junta (Liburua hemen jaits daiteke: Yoriento.com)
- » ALCÁNTARA, A. (2001). Tu empleo en 40 pasos. Palma: Europako Gizarte Funtza. Conselleria de Treball i Formació. Govern de Les Illes Balears eta Balearretako Enpresa Elkarleen Konfederazioa (CAEB). Orientatzailearen eta erabiltzailearen liburuak (Liburua hemen jaits daiteke: Yoriento.com)
- » ALCÁNTARA, A., SERRANO, MA., PEDRAZA JP., LLAMAS, V. ETA LEÓN, P. (2001). LABORA IURIS. Manual Didáctico y Test de Derechos para el Empleo. Kordoba: Grupotres eta Cajasur
- » ALCÁNTARA, A. (1999). LABORA 2- Manual de Orientación y Servicios para el Empleo. Madril: Red ARAÑA. Gizarte Gaietarako Ministerioaren 0,52 IRPF programak finantzatua
- » ALCÁNTARA, A. (2000). Orientación Profesional: Conceptos y Sugerencias. (Hemen argitaratutako artikulua: "Orientació laboral. Una eina per a la inserció"). Palma: Govern de Les Illes Balears. Conselleria de Treball
- » ALCÁNTARA, A. (1995). LABORA- Servicios de Promoción de Empleo. Red ARAÑA: Madril. Gizarte Gaietarako Ministerioaren 0,52 IRPF programak finantzatua
- » ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1995). Orientación Profesional. Bartzelona CEDECS
- » ANDALUZIAKO JUNTA (1997). Orienta. Materiales de Orientación. Sevilla: Lan Kontseilaritza
- » BACHRACH, AJ. (1981). Cómo investigar en Psicología. Madril: Morata
- » BARLOW, DH. ETA HERSEN, M. (1988). Diseños Experimentales de Caso Único. Bartzelona: Martínez Roca
- » BIZITZA- ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO EUROPAKO FUNDAZIOA (1997). El Papel de la orientación de adultos y el asesoramiento sobre empleo ante la evolución del mercado de trabajo. Eurocounsel-i buruzko azken txostena. Loughlinstown, Co. Dublin Luxenburgo: Europako Erkidegoen Argitalpen Ofizialen Bulegoa
- » BUCAY, J. (1999/2003). Déjame que te cuente. Bartzelona: RBA
- » CADE, B. ETA HUDSON, W.H. (1993/1995). Guía Breve de la Terapia Breve. Bartzelona: Paidós
- » CARNEGIE, D. (2008). Cómo ganar amigos e influir sobre las personas. Elipse

- » CASTELLS, M. (1997). La era de la información. Madril: Alianza Editorial
- » CIREM FUNDAZIOA
- » COOK, M. J. (2000). Coaching efectivo. Cómo aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral McGraw Hill argitaletxea
- » DIETRICH, G. (1986). Psicología General del Counseling. Bartzelona Herder
- » DUMON, CH. ET AL. (2000). El puesto es suyo. Claves para la entrevista de trabajo. Bartzelona Gestión 2000
- » DYER, W. (2010). El poder de la intención, Debolsillo
- » EL-GHANDOURI, L. (2007). El despido interior, Alienta
- » ELLIS, A. ETA GRIEGER, R. (2000). Manual de Terapia Racional Emotiva. Bilbo: DBB. Lehen argitalpena 1981
- » ELLIS, A. ETA DRYDEN, W. (1987). Práctica de la terapia racional emotiva. Bilbo: Desclé de Brower
- » ELLIS, K. (1996/2001). La lámpara mágica. Madril: Urano
- » EUROPAKO BATZORDEA (1994). Crecimiento, Competitividad y empleo. Libro Blanco. Pistas para entrar en el S. XXI. Luxenburgo: Europako Erkidegoen Argitalpen Ofizialen Bulegoa
- » EUROPAKO BATZORDEA (1995). Enseñar a aprender. Hacia la sociedad cognitiva. Luxenburgo: Europako Erkidegoen Argitalpen Bulegoa
- » FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. (1994). Evaluación Conductual Hoy. Madril: Pirámide
- » FINKEL, L. (1994). La organización social del trabajo. Pirámide
- » FRIED, J. ETA HEINEMEIER, D. (2010). Rework. Random House
- » GALLEGO, S. (2000). Cómo planificar el desarrollo profesional. Actividades y estrategias de autoorientación. Bartzelona Laertes
- » GOLDSTEIN, A. ETA AL. (1990). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Bartzelona Martínez Roca
- » GORZ, A. (1997). Metamorfosis del trabajo. Madril: Sistema
- » HUDSON O'HANLON, W. ETA WEINER- DAVIS, M. (1990). En busca de soluciones. Un nuevo enfoque en psicoterapia. Bartzelona Paidós
- » IBARRA, H. (2003). Estrategias poco convencionales para reinventar su carrera profesional, Deusto

- » INEM (1997). IOBE materialak: Información, Orientación y Búsqueda de Empleo
- » INEM (2000). Desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO). Materiales de Orientación Profesional para el Empleo (OPE). Madril: Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa
- » INEM (2000). Bana-banako tutoretza. Materiales de Orientación Profesional para el Empleo (OPE). Madril: Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa
- » KELLY, JA. (1992). Entrenamiento de las habilidades sociales. Bilbo: DBB
- » KLEIN, A. (2000). Reír es sano, Mondadori
- » KROGERUS, M. ETA TSCHAPPELER, R. (2011). El pequeño libro de las grandes decisiones, Alienta
- » LAUNER, V. ETA CANNIO, S. (2008). Prácticas de coaching. LID argitaletxea
- » LÓPEZ MENA, L. (1989). Intervención psicológica en la empresa. Bartzelona Martínez Roca
- » MARTIN, G. ETA PEAR, J. (1998). Modificación de conducta. Qué es y cómo aplicarla. Madril: Prentice Hall
- » MINUCHIN, S. (1988). Técnicas de Terapia Familiar. Bartzelona Paidós
- » OFFE, C. (1984). La sociedad del trabajo. Madril: Alianza Universidad
- » OJIRO, Y. ETA MIRALLES, F. (2006). El zen de la empresa, Alienta
- » PADILLA, T. (2001). Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas. Bartzelona Laertes
- » PÉREZ ÁLVAREZ, M. (1996). La psicoterapia desde el punto de vista conductista. Madril: Biblioteca Nueva
- » PÉREZ ÁLVAREZ, M. (1996). Tratamientos Psicológicos. Madril: Universitas
- PÉREZ ORTEGA, A. (2011). Expertología. Alienta
- » PÉREZ, V., GUTIÉRREZ, MT., GARCÍA, A. ETA GÓMEZ, J. (2005). Procesos psicológicos básicos. Un análisis funcional. Madril: Pearson
- » PIERA, M. (2011). Buscar trabajo para dummies, Para Dummies argitaletxea, Planet
- » POLO, F. ETA POLO, JL. (2012). Socialholic, marketing en redes sociales. Gestión 2000
- » PONTE, E. ETA FERNÁNDEZ, E. (2006). Conecta, manual de intermediación laboral. Red Araña
- » PROMOCIONS (1996). El empleo de los inempleables. Madril: Popular argitaletxea

- » PROMOCIONS (2000). Trabajar para vivir. Madril: Miraguano argitaletxea
- » PUCHOL, L. (1984). La venta de sí mismo. Díaz de Santos
- » REHM, L. (1991). "Métodos de autocontrol". Hemen: V. Caballo (Arg.). Manual de modificación y terapia del comportamiento (655.-683. or.), Pirámide
- » REPETTO (1999). Tu futuro profesional. Madril: CEPE
- » REQUENA SANTOS, F. (1991). Redes Sociales y Mercado de Trabajo. Madril: CIS Siglo XXI
- » RIFKIN, J. (1996). El fin del trabajo. Bartzelona Paidós
- » RODRÍGUEZ MORENO, ML. (1992). El Mundo del Trabajo y las funciones del Orientador. Bartzelona Barcanova
- » RODRÍGUEZ MORENO, ML. (1998). Orientación Profesional. I: Teoría. Bartzelona Ariel
- » RODRÍGUEZ MORENO, ML. (2000). Enseñar a explorar el mundo del trabajo. Archidona: Aljibe argitaletxea
- » RUMIATI, R. (2000/2001). Decidirse: ¿cómo escoger la opción correcta? Bartzelona Paidós
- » SEGURA, M., SÁNCHEZ, P., ETA BARBADO, P. (1995). Análisis Funcional de la Conducta. Un modelo explicativo. Granada: Granadako Unibertsitatea
- » SPENCER JOHNSON (2000). Quién se ha llevado mi queso, Urano
- » TOMILLO FUNDAZIOA (2000). Los nuevos yacimientos de empleo. Guía práctica para conocerlos. Madril: Santillana profesional
- » TRÍAS DE BES, F. (2007). El libro negro del emprendedor, Empresa Activa
- » WHITMORE, J. (2003). Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas. Bartzelona: Paidós
- » WILSON, K. ETA LUCIANO, M.C. (2002). Terapia de aceptación y compromiso (ACT). Un tratamiento conductual orientado a los valores. Madril: Pirámide
- » ZEUS, P. ETA SKIFFINGTON, S. (2002). Guía completa de coaching en el trabajo. Madril: McGraw-Hill

