

TEMA 2. ÀMBITS D'INTERVENCIÓ, FUNCIONS I COMPETÈNCIES. FORMACIÓ D'ESPECIALISTES

1. Societat de canvi

Des de la teoria d'en PARSONS fins el segle XX, es pot comprovar com la societat conjuntament amb el concepte d'orientació, han estat objectes de molts **canvis**: hem passat d'una concepció **estàtica** de la orientació a una **dinàmica** (que contempla el cicle vital com aspecte clau), caracteritzada per canvis i evolucions en la vida de les persones.

Tots aquests elements, i molts altres (com el pas a una concepció individual de la orientació, a introduir-la al currículum), marquen els canvis que es produeixen dins d'aquesta disciplina i en els propis models d'intervenció, així, com la funció, la formació, els àmbits de treball i les competències dels especialistes de l'orientació.

En els seus **orígens**, l'àmbit d'intervenció de l'orientació estava dins **l'àmbit professional** (quan en PARSONS crea el gabinet que va adreçat en els processos de recerca de feina, 1908). Però ràpidament aquesta orientació s'incorpora dins **l'àmbit escolar** (s'ha vist més ampliada, i d'aquesta manera s'ha anat regulant). Ha permès fins i tot que es pugui parlar de la formació dels especialistes en matèria orientadora dins l'àmbit educatiu. En funció dels àmbits d'intervenció (necessitats socials, desenvolupament) permetran marcar les funcions i competències dels especialistes i els processos formatius requerits.

Per tant, ens situem en una **SOCIETAT DE CANVI**, aquesta respon a múltiples qualificacions, i múltiples dimensions, com per exemple:

- És una societat envellida que requereix d'una sèrie d'accions adreçades a n'aquesta població (per exemple, la UOM). En els anys 50, SUPER, deia que l'orientació havia de respondre al cicle vital del subjecte, havia de basar-se amb les etapes. Ell s'aturava a la jubilació, actualment en el segle XXI les persones que es jubilen encara són joves. Per tant, aquesta població envellida ha de poder sentir-se útil dins la societat.
- És una societat urbana, on cada vegada el món digital i té un pes. Per tant, això significa que l'acció orientadora està plegat de processos d'assessorament i processos que donen suport a la persona a incorporar-se a la vida activa.
- És una societat individualista, diversa i caracteritzada per un excés d'informació.
- Interdependent.
- Intercultural.
- Líquida.

Tot això ens condueix a l'actual societat de canvi (designada per Sigmund Bauman, com la "societat líquida"), on l'orientador segueix sent vist des diferents punts de vista, per lo qual, dificulta el desenvolupament i la regulació de la disciplina.

2. Societat líquida + volatilitat

Sigmund **BAUMAN**, va ser el creador del concepte de “modernitat líquida”, sosté que això és una metàfora per explicar la situació actual de la modernitat.

En 25 anys hem passat d'un model de **SOCIETAT SÒLIDA** (on tot era estable), a un model de **SOCIETAT LÍQUIDA** (on hi ha moltes fluctuacions), sotmesa constantment a grans canvis multiculturals provocats, en part, per la integració de les noves tecnologies. Aquests constants canvis provoquen que les metodologies siguin lentes i que s'allunyin de les necessitats, i per tant, no puguin respondre a les necessitats.

La major preocupació dels joves no és tenir una feina fixa, sinó que prefereixen experimentar i tenir alternatives. Per tant, en un entorn fluid parlar de compromís a llarg plaç no pot ser natural.

BAUMAN parla sobre “**el síndrome de la impaciència**”. Si un no sap el que passarà, no pot prendre decisions de prevenció per adelantar-se i enfrontar-se en aquelles situacions desconegudes.

Actualment, l'**educació** és vista com un **producte i NO com un procés**, quan en la realitat l'educació hauria de ser una construcció al llarg de la vida, formant ciutadans autònoms i capaços d'enfrontar-se al present, futur i al canvi.

Per tant, l'objectiu de l'orientació és oferir eines necessàries al subjecte perquè aquest sigui capaç d'enfrontar-se a les exigències que duu el canvi (pròpies d'una societat líquida) i tenir la capacitat de convertir les coses negatives a positives.

INNERARITY, parla d'anar més enllà de la societat líquida, ell parla de la **VOLATILITAT LÍQUIDA**.

3. Aspectes contextuais

Dins dels tots els aspectes contextuais del desenvolupament de la disciplina de l'orientació, el **PUNT DE PARTIDA** podem trobar-lo en:

1. Increment de les necessitats socials: familiars, escolars, laborals, integració de col·lectius...

Aquest increment de les necessitats han d'encaixar i ser superades amb els principis i funcions de prevenció, comprensió i desenvolupament. No es pot pal·liar les necessitats d'una forma reactiva, sinó que l'orientació ha de compensar i prevenir inconvenients i necessitats futures.

2. Importància de les funcions de prevenció, de compensació i de desenvolupament.

3. Creació i implantació de serveis públics i privats.

Com exemple clau, ens trobem amb el sistema educatiu, un sistema en el qual l'orientació s'ha institucionalitzat i regulat, i a la vegada, hi ha un reconeixement legal de professionals que realitzen funcions pròpies de l'acció orientadora (tant en els centres públics, com privats i concertats).

El mateix, dins l'administració pública, també hi ha una figura orientada a l'acció orientadora i tot el que pot treballar (orientació laboral), com és el SOIB.

La creació i implantació de serveis públics i privats relacionats amb l'acció orientadora està totalment condicionada pels moments de crisi o pel contrari, moments de bona economia.

- **Moments de crisi:** és quan les persones necessiten més ajuda i més especialistes es necessita, és l'època en la qual es creen menys serveis, per falta de recursos econòmics.
 - **Bons moments econòmics:** és quan es creen més serveis. El problema que trobem és que aquests serveis no es troben connectats entre ells, no hi ha un treball en xarxa, per tant, això provoca una mala gestió a més d'una duplictat de funcions i serveis dirigits als mateixos usuaris.
4. **Reconeixement legal de la professió d'especialista en orientació.**
 5. **Perfils professionals específics (importància polítiques d'ocupació de la institució pública).**

4. Professionalització i formació

1. Dificultats i iniciatives per delimitar un perfil professional dels orientadors i orientadores:

La principal dificultat que ens trobem a l'hora de delimitar el perfil professional dels orientadors, és que aquest pot ser desenvolupat per persones amb formacions totalment diferents, lo que dificulta la regulació de les funcions d'aquests especialistes i provoca una dispersió en els diferents àmbits de l'acció orientadora, tant a Espanya com a la resta d'Europa.

Per tant, cada vegada són més les iniciatives que cerquen el disseny d'una formació comú que reculli la teoria de diversos models (tradicionals i actuals) i que permeti la homologació dels especialistes des de els plantejaments de la UE.

Les **iniciatives** que podem destacar són dues:

1ª iniciativa	<p>Es dirigeix a recerca i construcció d'un model de competències i de formació inicial i permanent pels agents de l'orientació.</p> <p>Mitjançant nombrosos treballs d'investigació, els autors propis d'aquesta iniciativa volen oferir les eines, coneixements, actituds i especialment les competències que ha de tenir un bon orientador.</p> <p>A nivell Europeu, baix la supervisió de l'Associación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) i juntament amb la participació de 40 organitzacions i associacions d'orientació, s'han establert una sèrie de grups de treball en diferents països, amb l'objectiu de crear un sistema d'acreditació europeu per orientadors professionals, que els permeti un reconeixement de les seves competències, independentment de com i on les han adquirides.</p> <p>Aquesta iniciativa coneguda com "Proyecto EAS", contempla diferents fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El desenvolupament d'una taxonomia de competències i sub-competències en col·laboració amb la AIOEP. - La validesa d'un sistema previ de discussió amb associacions i organitzacions professionals de l'orientació. - La creació d'un portal web per la difusió del sistema d'acreditació.
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2^a iniciativa	<p>Des d'una major consciència de les noves exigències socials a la seva professió, promouen la formació permanent, actualitzacions i intercanvis d'experiències, generalment a través d'associacions professionals.</p> <p>Respecta a la formació permanent dels professionals, les associacions tenen 3 funcions bàsiques: informació, formació i comunicació (de dubtes, d'iniciatives, experiències o intercanvi de materials).</p> <p>Aquestes associacions proposen activitats com a oferta de cursos, seminaris, taules redones, trobades, jornades o conferències, mirant l'ús de les TIC per poder realitzar intercanvis presencials i en línia. Tot això ajuda a unificar l'actuació de centres docents, així els orientadors disposen d'un major ventall de possibilitats de formació.</p>
---------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En aquestes situacions es pot veure la importància del paper que desenvolupen les associacions professionals en pro a l'orientació, les qual pretenen reconduir la situació, unificar i aglutinar tota aquesta gran dispersió, a més d'aconseguir regular la formació progressiva tots els elements relacionats amb l'acció orientadora, ja que l'orientació té un paper fonamental en la inclusió escolar i laboral, en la disminució i evitació de l'abandonament i fracàs escolar, entre altres.

Per tant, podem afirmar que estem vivint una etapa de transició cap a l'**homologació del perfil professional** dels orientadors, lo qual requereix necessàriament un canvi de model, que pot ser accelerat gràcies a:

- L'interès dels investigadors per delimitar les competències necessàries per l'orientador i la seva pertinència a diferents model d'orientació.
- El nou *Espacio Europeo de Educación Superior*, iniciativa promoguda per establir una convergència entre els sistemes europeus d'educació superior i una correspondència curriculars entre ells, per lo qual s'està investigant les competències reals que es demanen als titulars superiors.

2. L'enfocament de les competències

Les competències són capacitats flexibles, que impliquen una formació permanent i un reciclatge en la professió:

- *Capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones* (Perrenould).
- *Capacidades aprendidas para realizar adecuadamente tareas, funciones y roles* (Roe).
- *Combinación de destrezas, conocimientos, actitudes y aptitudes adecuadas al contexto incluyendo la disposición para aprender y saber cómo* (Comisión Europea).

D'altra banda, la Llei 5/2002 de les Qualificacions i de la Formació Professional considera les competències com “un conjunt de coneixements i capacitats que permeten l'exercici de l'activitat professional conforme a les exigències de la producció i l'ocupació”.

Tal com veiem en les diferents definicions, es tracta d'un terme ampli que inclou diferents tipus de qualitats i que, per tant, té una de subcomponents: 1) De caràcter teòric; 2) De caràcter tècnic i procedimental; i, 3) De caràcter afectiu-motivacional, present com a motor per a l'acció.

La qualificació necessària per a exercir amb èxit la tasca d'orientador pot adquirir-se per diferents vies, tals com la formació inicial, permanent o en el lloc de treball.

3. Les competències professionals bàsiques dels professionals de l'orientació

La necessitat de reformular la qualificació de les noves professions en termes de competències, està produint abundant recerca, especialment en l'àmbit europeu, on la reforma de les titulacions superiors constitueix una oportunitat única pel que fa a replantejar-se què i com s'ha d'ensenyar als futurs professionals.

El Consell Europeu estableix que un ensenyament d'alta qualitat només és possible si el professorat rep al seu torn una formació d'alta qualitat.

En l'àmbit de l'Orientació, **l'Assemblea General de l'Associació Internacional d'Orientació Educativa i Professional (AIOEP)** va aprovar en 2003 un document on s'estableixen les competències (generals i especialitzades) internacionals relatives als professionals de l'orientació i l'educació.

El document de la AIOEP, que ve contribuint des de fa anys en el desenvolupament d'aquest perfil, dels plans de formació dels especialistes i en la proposta de competències que haurien de poder aconseguir aquests especialistes, estableix la distinció entre competències generals/fonamentals i competències específiques de l'especialista en intervenció psicopedagògica (Quality Development in Vocational Counseling and Training, 2003) (el 2018 van revistar les competències):

- **COMPETÈNCIES GENERALS/CENTRALS/FONAMENTALS:** Són competències més flexibles i genèriques, adaptables a diferents situacions i transferibles a contextos amplis. Són el marc sobre el qual és possible desenvolupar competències especialitzades.
- **COMPETÈNCIES ESPECIALITZADES/ESPECÍFIQUES:** són competències més flexibles a la mena de treball i de client.

COMPETÈNCIES FONAMENTALS

1. Demostrar comportament ètic i actitud professional adequada en el compliment de rols i responsabilitats.
2. Demostrar mediació i iniciativa per a anticipar aprenentatges, desenvolupament professional i qüestions personals dels clients.
3. Demostrar coneixement i valoració de les diferents cultures dels clients per a interaccionar de forma efectiva amb la població en general.
4. Integar teoria i investigació en la pràctica de l'orientació, desenvolupament professional, consell i consulta.
5. Capacitat per dissenyar, implementar i avaluar programes d'orientació i consell i les intervencions corresponents.
6. Demostrar coneixement sobre les pròpies capacitats i limitacions.
7. Capacitat de comunicació amb els companys o amb els clients emprant el llenguatge apropiat.
8. Coneixement i posada al dia de les tendències educacionals, de formació, ocupació, desenvolupament del lloc de feina i qüestions socials.
9. Sensibilitat per a implicar-se en qüestions socials i multiculturals.
10. Capacitat de cooperació efectiva en un equip de professionals.
11. Demostrar el coneixement del procés de desenvolupament de la carrera al llarg de la vida.

COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES

1. Diagnòstic
2. Orientació educativa
3. Desenvolupament de la carrera
4. Counseling
5. Informació
6. Consulta
7. Investigació
8. Gestió de programes i serveis
9. Desenvolupament comunitari
10. Ocupació

3.1. Tipologia de competències

- 1) **TÈCNICA**: coneixements de necessites per conèixer i controlar per desenvolupar la tasca professional.
- 2) **METODOLÒGICA**: procediments, sistematització de la tasca que es dura a terme. És a dir, tots els processos metodològics que es seguiran per dur a terme l'orientació.
- 3) **SOCIAL**: totes les habilitats necessàries per transmetre els coneixements, com són l'empatia i l'assertivitat, entre altres.
- 4) **COOPERATIVA**: degut a la possibilitat de treballar en xarxa, de forma interdisciplinari, el professional de l'orientació ha de tenir capacitats de treball en equip. Així, és una de les més importants, ja que, en moltes ocasions, per poder aconseguir arribar a tots els destinataris és necessari implicar a altres professional, sinó és inviable.
- 5) **D'INTERVENCIÓ ORIENTADORA**: la combinació de les competències anteriors aplicades en el terreny.

A partir d'aquí, s'han anat perfilant altres propostes de diferents autors, encara que totes elles en certa forma tenen molts elements en comú.

ACTUALMENT ENS TROBEM AMB...

- **Qüestionaments del perfil professional**
 - Formació d'especialistes amb responsabilitats limitades i específiques?
 - Formació d'especialistes amb responsabilitats àmplies i amb una formació d'ampli espectre?
- **Caràcter interdisciplinari de l'orientació**
 - Professional de l'orientació polifacètic
 - Formació processos d'organització, gestió, desenvolupament...
- **Adopció de models formatius**
 - Implica una anàlisi de la realitat
 - Avaluació de contextos: legal, institucional, educatiu, social...

Són molts els autors que qüestionen el perfil professional de l'orientador, sense saber com definir un perfil determinat a causa de la varietat de professionals que intervenen en aquest camp. Aquests autors faciliten competències que haurien de tenir aquests professionals i els programes formatius que són més adequats per a ells.

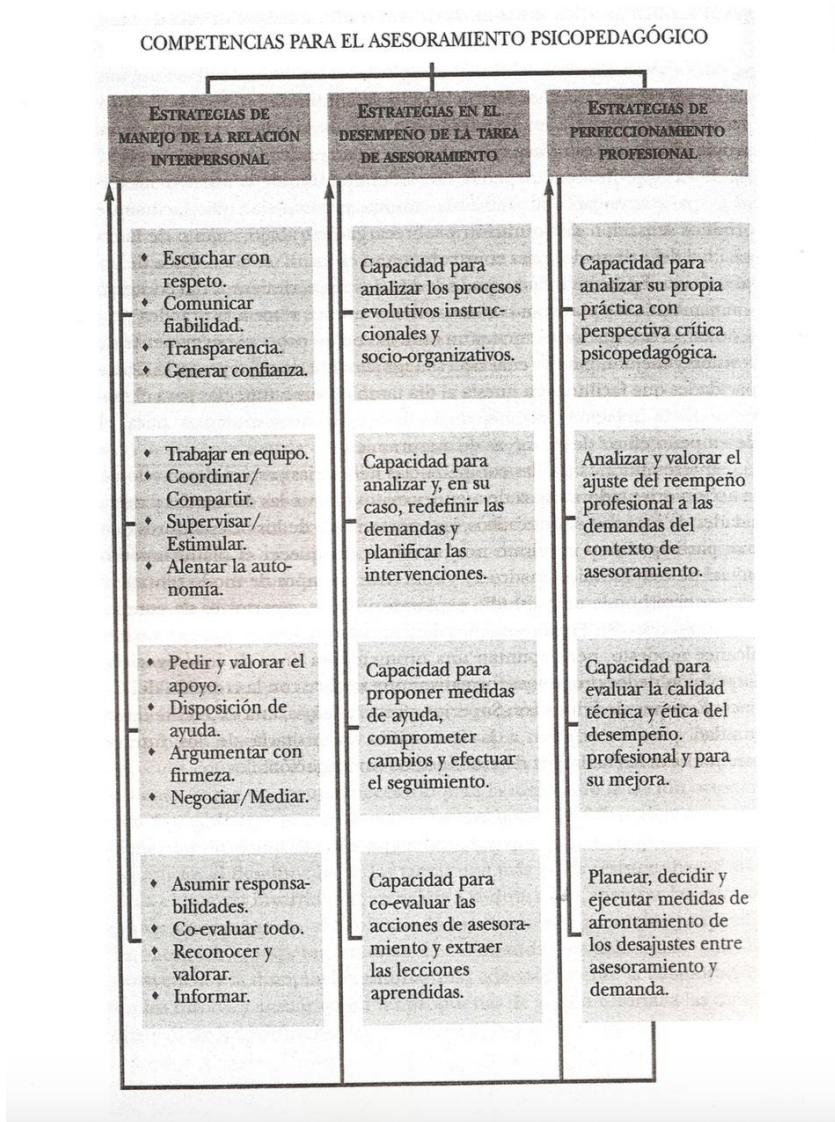
Existeix un dubte generalitzat sobre quins haurien de ser les competències dels professionals de l'orientació i, com a conseqüència, de quins són els models/programes formatius més adequats per a la preparació d'aquests especialistes, que permetin promoure un bon perfil professional i respondre adequadament en tots els països de la Unió Europea.

A més, la varietat de contextos d'intervenció dificulta la delimitació concreta de les funcions, competències i processos formatius dels especialistes de l'orientació.

3.2. Competències professionals en contextos educatius

Competències necessàries per atendre adequadament a les demandes que es produeixen en l'exercici de l'acció orientadora en el context dels centres educatius.	
Àmbit de competències	Continguts
Model i enfocament	<ul style="list-style-type: none"> - Rol de l'orientador en els centres educatius. - Enfocament remedial VS enfocament optimitzador.
Sabers necessaris	<ul style="list-style-type: none"> - Consciència del valor funcional dels diversos continguts de coneixement professional. - Reflexió sobre les limitacions del propi coneixement i les necessitats de formació permanent.
Planificació i gestió de l'acció orientadora	<ul style="list-style-type: none"> - Visió sistèmica i estratègica del contingut professional. - Anàlisi del context d'assessorament i formulació conjunta de metes i objectius. - Domini de procediments de planificació, gestió i avaluació de la qualitat (tècnica i ètica) de l'acció psicopedagògica.
Habilitats de relació interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Atenció a la dimensió interpersonal de la relació d'assessorament. - Estratègies per comunicar, generar confiança i treballar en equip.
Procediments d'avaluació i intervenció	<ul style="list-style-type: none"> - Partir de les demandes: donar resposta a les necessitats sentides pel centre. - Formulació de metes amb perspectiva preventiva. - Atenció als processos instruccionals (curriculars). - Atenció a organitzacions i convivència. - Especificitat, actualitat i pertinença de les tècniques d'avaluació i intervenció.
Perfeccionament professional	<ul style="list-style-type: none"> - Estratègies d'anàlisi i valoració del compliment professional en els contextos d'assessorament. - Estratègies pel afrontament de dificultats professionals.

3.3. Competències per l'assessorament psicopedagògic



3.4. Competències internacionals pels professionals de l'orientació educativa

Competències centrals	<ul style="list-style-type: none"> - Demostrar professionalitat i comportament ètic alhora de fer les tasques. - Integrar la teoria i la investigació a la pràctica de l'orientació. - Habilitat comunicativa per aconseguir una comunicació efectiva.
Competències especialitzades	<p>1. Diagnòstic.</p> <p>a) Definir i diagnosticar amb certesa les necessitats dels clients basant-se amb diferents instruments i tècniques de diagnòstic.</p> <p>b) Utilitzar dades i informació recollida al diagnòstic d'acord amb la situació.</p> <p>Entre altres...</p>
Orientació educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudar als estudiants a la presa de decisions. - Ajudar als estudiants a conèixer-se millor. - Assessorar als estudiants en la selecció d'itineraris acadèmics.

<p>Desenvolupament de la carrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudar als clients a dissenyar els seus projectes de vida i de carrera. - Ajudar als individus a marcar objectius, identificar estratègies per aconseguir les metes.
<p>Counseling</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Us de tècniques individuals d'orientació. - Us de tècniques grupals d'orientació. - Ajudar als clients amb: <ul style="list-style-type: none"> • Resolució de problemes. • Presa de decisions. • Habilitats socials.
<p>Informació</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixement de la legislació sobre educació, formació i treball a nivell local, nacional i internacional. - Coneixement d'equivalència de títols i qualificacions professionals en diferents països. - Utilitzar tecnologies d'informació per proporcionar informació educativa i ocupacional.
<p>Consulta</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar amb els pares, professors, tutors... per millorar el treball amb els alumnes. - Demostrar habilitats per treballar amb organitzacions. - Habilitats per coordinar i estimular la creativitat de l'estudiant pel disseny del seu propi programa.
<p>Investigació</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conèixer les metodologies d'investigació, recollida i anàlisi de dades. - Interpretar els resultats de les investigacions. - Mantenir la informació actualitzada sobre els resultats de les investigacions.
<p>Gestió de programes i serveis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promoure el desenvolupament del personal. - Avaluar l'efectivitat de les intervencions. - Us (disseny, implementació i supervisió) de programes i intervencions.
<p>Desenvolupament comunitari</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperar amb institucions nacionals i internacionals d'orientació educativa i professional. - Habilitat per establir contacte amb els membres de la comunitat.
<p>Feina</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assessorar al client en les estratègies de recerca de feina. - Presentar als clients oportunitats de feina disponible segons el seu perfil.

4. Ètica professional i codis deontològics

- Àmbit professional: necessitat d'un codi deontològic
- Necessitat d'una revisió i actualització continuada dels codis
- Adaptació dels codis als diferents contextos d'intervenció
- Contribució de les associacions professionals
- Programes formatius

“El nivel de profesionalización con el que se ejerce un empleo laboral suele conexasionarse con la eficacia en la realización y con una dimensión ética, por la que el profesional además de conocer y dominar adecuadamente su oficio debe desempeñarlo conforme a un código de normativa deontológico que garantice la justicia, imparcialidad, solvencia, preparación, rectitud, honestidad...” (Sobrado, 1997; Sanz i Sobrado, 1998).

El codi deontològic és el conjunt de normes que regulen l'ideal de les relacions humanes. Tota professió ha de disposar d'una ètica que reguli i conforme el “ha de ser” de tot allò que en ella es tracti. Per tant aquest codi es converteix en una demanda de tota professió.

L'orientació és una professió que té una important i sensible vinculació a les persones, per això necessita d'una ètica explícita.

Atès que la labor d'orientació pot ser exercida per diferents professionals, l'elaboració del codi deontològic relatiu a l'acompliment d'aquesta, ha partit de nombroses disciplines, entre les quals destaca d'una manera especial la Psicologia.

Per tant, el referent ètic per a la creació d'una deontologia de la pràctica orientadora, es troba en les normes ètiques que s'apliquen en el camp de la Psicologia, prenent com a referent més immediat el codi que aprova el Col·legi Oficial de Psicòlegs d'Espanya en 1987, on és possible extreure pautes bàsiques vàlides per a la labor dels professionals de l'orientació.

Cal recordar, que en primer lloc els orientadors i orientadores s'han de regir-se per principis comuns a tota la deontologia professional: respecte a la persona, protecció dels drets humans, sentit de responsabilitat, honestat, sinceritat, prudència, responsabilitat, competència professional.... També es molt important, que els orientadors siguin conscients de les seves actituds i valors amb tal fi de poder ser discrets i objectius en la reacció que estableixen amb l'orientat. Segons la lectura els principis ètics bàsics son els següents: respecte als drets i dignitat de les persones, competència, responsabilitat, integritat.

4.1. Les organitzacions professional d'orientació com a factor d'expansió

Tot i que les directrius del desenvolupament de un camp tan lligat al sistema públic d'ensenyança, com es l'orientació siguin marcades generalment pels governs, les organitzacions o associacions professionals d'orientació son de gran importància dins aquest àmbit. A continuació assenyalarem les organitzacions nacionals i internacionals més representatives.

Organitzacions espanyoles

A partir dels anys 80, es va fer èmfasis a l'orientació educativa com a tal, gràcies a aquestes organitzacions:

- Es funda el col·legi oficial de psicòlegs
- 1979 es funda l'Associació espanyola de Orientació escolar i professional (AEOEP), que va donar continuïtat a la Secció de Orientació de la Societat Espanyola de Pedagogia, i que des de el 1996 ha passat a denominar-se Associació Espanyola de Orientació i Psicopedagogia (AEOP).
- El 1833, comença les seves activitats la Associació Catalana d'Orientació Escolar i Professional (ACOEP), tot i això oficialment no és funda fins el 1986. A partir dels 90 es van anar creant altres associacions de caràcter territorial. En 1998, la associació de Psicopedagogia i Orientació de Murcia, entre d'altres.

Organitzacions internacionals

L'any 1951, es va fundar baix els auspicis de la UNESCO, la Association Internationale d'Orientations Scolaire et Professionnelle (AIOSP), amb els estatus de ONG consultiva, i considerada una expenteció de la nord americana, National Vocational, Guidance Association (INVGA).

A finals del 90 es va crear, en el marc de la Unió Europea, el Forum Europeo de Orientación Académica (FEDORA), com a associació de professionals de la Orientació en el nivell de la Educació superior. El seu objectiu, és facilitar la comunicació entre distints serveis de orientació universitat dels països que son membres, així faciliten la mobilitat dels estudiants entre universitats Europees. També es va crear, la Euroorientación, que aquesta té com a objectiu incidir en els plantejaments comunitaris en matèria de Orientació i Formació Professional.

Finalment EEUU, hem de destacar 3 associacions amb publicacions científiques periòdiques:

- La International Round Table for the Advancement Counseling (IRTAC). Agrupa professionals de la Orientació i la psicologia amb un enfocament no estrictament educatiu, més individualitzat i clínica.
- L'any 1952 es va fundar American Personnel and Guidance Association (APGA) que a partir de molts de canvis passa a anomenar-se en el 1992, American Counseling Association (ACA), on es pretén emfatitzar la pràctica privada del counseling en els Estat Units. La ACA, s'organitza amb 17 seccions que agrupa als orientadors i orientadores des de el nivell infantil fins universitat, amb intervencions molt distintes àrees i contextos.
- La American Psychological Association (APA), agrupa a les i els professionals de la Psicologia en els EE.UU, que s'ha vinculat a l'orientació a traves de tres seccions: La de psicologia escolar i la de assessorament i Orientación.

EL ROL PREPONDERANTE DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL AL FINAL DEL SIGLO

Lectura

Dins dels canvis en la vida de les persones, especialment reflectits en la societat, les conductes laborals, l'ambient de treball i les demandes per a un reajustament a nous valors socials, existeixen una sèrie de **FACTORS PRINCIPALS QUE INFLUEIXEN MUNDIALMENT EN EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I LES TRANSFORMACIONS EN EL MERCAT LABORAL**, i són:

1. EL PROCÉS DE GLOBALITZACIÓ

Aquest comporta una sèrie d'aspectes diferents que força a les economies, ja siguin locals, regionals o nacionals, a reaccionar davant els impulsos dels desafiaments del mercat mundial i la competència internacional. Així, significa un flux més lliure de capitals a la recerca de:

- La minimització del cost
- La capacitat de mobilitat
- La capacitat de fabricació de béns i serveis, i fins i tot persones.

Les **conseqüències** són clares:

- a) Una competència internacional molt més intensa i important de la qual s'hagi experimentat abans, ja que les empreses que actuen globalment buscant llocs de producció en els quals troben una estructura excel·lent.
- b) La disponibilitat de mà d'obra qualificada però no massa cara
- c) Un clima empresarial positiu per part de l'administració local.

La meta de l'estratègia de globalització és un nou producte en un nou lloc dins d'un nou mercat i amb el major benefici.

L'establiment d'una xarxa mundial de llocs condueix a un estat de pèrdua d'inversions i ocupació, acompanyat per un guany en altres regions del món, és a dir, en detriment de les indústries i mercats locals, regionals o nacionals.

A pesar que les Noves Tecnologies (NNTT) van canviar la naturalesa del treball en la indústria, els serveis, la computació, la biotecnologia, i especialment en les Tecnologies d'Informació i Comunicació (TIC), també van conduir a la pèrdua de treball, ja que nous llocs de treball es van crear en altres llocs. Aquest procés requereix adaptabilitat i ajust de qualificació per part de treballadors i empreses.

Per tant, implica el desenvolupament de les noves tecnologies i d'aquesta manera l'acció orientadora té una feina important a través de les webs, és a dir, arribar a un sector molt ampli de la població i col·lectius.

2. EL PROCÉS DE LIBERALITZACIÓ

Aquesta significa la introducció i l'increment de conductes comercials i, amb elles, competència en l'economia nacional. La PRIVATITZACIÓ és un dels signes característics d'aquest desenvolupament, i un dels aspectes més dramàtics de les reformes econòmiques ja que, originalment, és i ha estat el primer pas per a crear competència i forçar una conducta de mercat lliure.

Existeixen dos beneficis principals per als quals fan les polítiques i els ocupadors:

- El reduir la despesa pública i, per tant, els dèficit de pressupost;
- L'esperança d'una major eficiència econòmica: millors productes i serveis amb costos menors.

De fet, la privatització és sovint criticada pels sindicats a causa de l'erosió de la seguretat laboral i els possibles impactes negatius sobre l'ocupació. Així i tot, aquesta ha augmentat dràsticament en els últims deu anys, especialment als països en vies de desenvolupament.

Per tant, a més de la necessitat urgent de concessió de mesures per a ajudar la gent a enfrontar els problemes causats per la privatització, l'ORIENTACIÓ deu:

- Contribuir en la cerca de treball.
- Ajudar en la mobilitat, la capacitació i el reentrenament vocacional.
- Buscar esquemes de creació de treball.
- Fomentar l'ocupació pròpia i l'esperit emprenedor (el segon és meu, però quadra bastant aquí).

No hi ha lloc a dubtes que els interessos dels empleats han de quedar satisfets en una molt primerenca etapa de la iniciació i implementació d'un programa de privatització.

3. TENDÈNCIES DEL MERCAT LABORAL

Dos elements que defineixen la força de treball:

a) La població.

La població disponible és el resultat de tendències demogràfiques (fertilitat i mortalitat) o de processos migratoris (immigració i emigració).

b) L'índex de participació.

Indiquen la proporció de persones actives laboralment diferenciades per gènere (més dones participen en les forces de treball), la edat (quantes persones joves i majors estan participant) i podria ser l'estat matrimonial i nacionalitat.

Tot pronòstic de força laboral ha de tenir inclòs la projecció del desenvolupament poblacional i una estimació dels índexs de participació.

4. LA FEMINITZACIÓ DEL MERCAT LABORAL

A mesura que hem entrat dins aquest nou segle , i sobretot, en aquesta última dècada, podem presenciar un augment del treball femení dins l'economia global. Així doncs, cada vegada més, veiem una major formació de les dones i la necessitat de treball per poder tenir una major qualitat de vida. Per altra banda, també podem apreciar l'evolució del concepte de la dona i la feina, ja que cada cop més es deixa de concebre com una tasca únicament masculina. Tot i així, cal tenir en compte que les feines desenvolupades per les dones també han conduït a la feminització de la pobresa, ja que són aquestes que realitzen feines a temps parcial i reben un sou generalment més baix que el sexe oposat.

Per a l'orientació és cada vegada més significatiu considerar a les dones com un grup receptor especial en tots els aspectes: més capacitació, ocupació i ajust de qualificació.

“**sostre de vidre**” moltes vegades és una autopercepció que tenim no poder ascendir. Moltes ocasions ve ocasionada per la conciliació laboral-familiar.

5. LA MÀ D'OBRA ENVELLIDA

La població mundial està envellint més ràpidament, la qual cosa implica que la força laboral també envelleixi.

A pesar que, normalment, l'envelliment de la població pot ser vist com un signe de prosperitat i un gran assoliment social, la tònica habitual és que els treballadors majors, els quals sovint són vistos com més cars i menys productius que les persones joves, són després les primeres víctimes quan es produeixen reestructuracions en les empreses a nivell de recursos humans. Podem trobar algunes raons alarmants, tals com la mala salut o incapacitat, que condueixen a jubilacions anticipades (particularment en treballadors manuals), les quals, en termes d'ocupació, són considerades un alleujament per al mercat laboral.

Hem de fer que la població jubilada sigui productiva i tingui la possibilitat d'autorealitzar-se després de la jubilació, que es sentin actius i productius.

Així, fomentar la flexibilitat en la jubilació com a política necessària hauria de convertir-se en una obligació clau dels serveis d'ORIENTACIÓ d'ocupació i vocacional. L'orientació per a ocupadors també pot ajudar a identificar ocupacions adequades per a persones majors i per a fer un millor ús del capital humà dels treballadors majors per a, d'aquesta manera, aconseguir una transferència òptima d'habilitats per força de treball jove.

L'ASSESSORAMENT ha de dirigir-se tant als ocupadors com a les persones majors, estiguin o no en actiu. Els temes d'assessorament podrien ser les condicions del lloc de treball, assumptes de salut, etc.

6. LA MIGRACIÓ

Actualment hi ha molts processos migratoris, fet que ajuda a l'economia, ja que hi ha una auto-alimentació d'aquestes. És a dir, quan arriba un immigrant, generalment ocuparà un lloc de feina precari, però poc a poc anirà ascendint, i deixarà el seu lloc de feina lliure per el pròxim nouvingut. Però el problema de tot això és que hi ha una manca d'informació i per tant, es necessària la figura de l'orientador per tal que els informi de les limitacions com: permisos de treball, permisos de residència, requisits educatius i de llengua, entre altres.

Així, antes, durant i després dels processos migratoris existeix la **necessitat permanent de l'orientació i consell de qualitat multicultural**.

7. LA DESOCUPACIÓ COM A FENOMEN GLOBAL

L'Organització Internacional del Treball (OIT) va declarar que la situació de recessió que estem vivint actualment és el pitjor desenvolupament de desocupació des de la depressió dels anys 30, referint-se a ella com a "crisi global".

El creixent nivell de desocupació va acompanyat per l'estancament o la caiguda dels salaris i un canvi cap a les ocupacions informals o de temps parcial. Normalment, la producció econòmica i l'ocupació estan estretament relacionats, i en els últims anys l'economia mundial va créixer lleument amb una gran diversitat. Així, tenim només un "creixement sense ocupacions".

El creixement de la producció sovint el causa la productivitat de la mà d'obra, que també redueix la quantitat d'ocupacions. Al seu torn, la força laboral global està en permanent expansió, la qual cosa suposa un reflex tant del creixement de la població com de l'increment en els índexs de participació.

8. ELS CANVIS GENERALS EN LA DEMANDA LABORAL PER L'OCUPACIÓ I EL NIVELL DE DESTRESA

Hi ha un canvi organitzatiu en quant a la feina, el que fa que persones amb estudis superiors tinguin més oportunitats d'ocupació.

El canvi organitzatiu i tecnològic de la indústria manufacturera va demandar un major nivell d'alfabetització a partir de l'ús de les TIC i, com a conseqüència, neix la societat informatitzada.

Els canvis ocupacionals i sectorials venen donats per tendències demogràfiques, la migració, la urbanització i la participació dels treballadors.

Parla de l'orientació sostenible, vinculada a tot allò que implica canvi. L'acció orientadora haurà de ser impulsora.

9. MESURES ACTIVES PER A LA CREACIÓ DE FEINA

- Capacitació vocacional no sols al començament de la vida laboral, és important tan al principi com també durant la vida laboral del treballador.
- Contractar a gent desempleada per així gaudir de subsidis salarials i exempcions.
- Intentar equiparar i promoure llocs de feina, lo important es crear llocs de feina, i d'aquesta manera reduir la taxa de desocupació
- Autoocupació com a instrument actiu: mesura lligada a totes les anteriors

Importància de l'acció orientadora dins l'àmbit laboral, perquè la població sigui activa.

10. ROL DE L'ORIENTADOR I L'ASSESSORAMENT

La societat de la informació es troba subjecta a nombrosos canvis de caràcter social, cultural i econòmic, és per això que la tasca de l'orientació cobra especial rellevància, on des d'una actitud de caràcter proactiu, siguin creades eines i suports que actuïn com a guia en el procés educatiu del subjecte, permetent-li adaptar-se a aquests canvis.

Així, davant la presència de les transformacions esmentades, l'orientació ha d'abastar diferents àrees que vagin a englobar el cicle vital del subjecte, amb l'objectiu d'actuar de manera positiva en el procés maduratiu del subjecte en el total de processos que passada, ja siguin:

- En el procés de transició de la vida al treball
- En la vida laboral, per a adaptar-se a nous requisits i necessitats de capacitació
- En diferents problemàtiques presents en el total de col·lectius de la població, independentment de les seves edat, sexe o ètnia.

Per això, l'orientació vocacional, exerceix un paper important quant a la millora de recursos humans, o de la vida de les persones. A més, realitzar una orientació i assessorament adequat, encara que no pugui crear nous llocs de treball, sí que ofereix importants beneficis tant econòmics com socials, en capacitar, motivar i millorar les competències dels individus. Per tant, l'orientació també es relaciona amb el mercat laboral i, ja a Europa, s'han desenvolupat iniciatives respecte a això per a aconseguir l'èxit de polítiques econòmiques, llavors, relacionades amb les educatives.

ACCIÓ ORIENTADORA EN CENTRES EDUCARIS: COMPETÈNCIES NECESSÀRIES**MODEL I PRINCIPI D'ACTUACIÓ****Activitat**

SABERS CONCEPTUALS	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixements educatius. - Món digital.
PLANIFICACIÓ I GESTIÓ	<ul style="list-style-type: none"> - Treball en xarxa. - Coordinació. - Seguiments.
RELACIÓ INTERPERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Escolta activa. - Assertivitat. - Flexibilitat i adaptacions. - Treball en equip.
AVALUACIÓ I INTERVENCIÓ	<ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi de necessitats. - Processos de diagnòstic.
PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Curs de formació. - Competència digital,

Aquesta aproximació en serveix per saber quina formació ha de tenir aquest especialista.