

MANUAL NICE
para la
**Formación Académica de
Profesionales de la Orientación y
Asesoramiento de la Carrera**
Puntos Comunes de Referencia

NICE

NETWORK FOR INNOVATION IN
CAREER GUIDANCE & COUNSELLING IN EUROPE

MANUAL NICE

para la

Formación Académica de Profesionales de la Orientación y Asesoramiento de la Carrera

Puntos Comunes de Referencia

Editado por

Christiane Schiersmann, Bernd-Joachim Ertelt,

Johannes Katsarov, Rachel Mulvey, Hazel Reid & Peter Weber



NETWORK FOR INNOVATION IN
CAREER GUIDANCE & COUNSELLING IN EUROPE

IMPRESIÓN

El Manual NICE es una publicación de la Red para la Innovación en la Orientación y el Asesoramiento de la Carrera en Europa (NICE), una red académica de 45 instituciones de educación superior de 28 países europeos, que está financiada con el apoyo económico de la Comisión Europea en el Programa de aprendizaje a lo largo de la vida. Las opiniones expresadas son las de los autores. La Comisión Europea no puede hacerse responsable de ningún uso que se haga de la información publicada en este manual.

© Red para la Innovación en la Orientación y el Asesoramiento de la Carrera en Europa (NICE), 2012

La reproducción y distribución están autorizadas, con tal de que la fuente sea conocida. Para más información y contacto se puede visitar nuestra página web en: www.nice-network.eu

Publicado por:
Heidelberg University
Institute of Educational Science
Akademiestr. 3
D-69117 Heidelberg, Germany

Editado por:
Prof. Dr. Christiane Schiersmann, Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt, Johannes Katsarov,
Prof. Dr. Rachel Mulvey, Dr. Hazel Reid, y Peter C. Weber

Traducción: Josefa Cabodevila Fernández
Revisión: Dr. Luis Sobrado Fernández

La edición abreviada y la selección de elementos gráficos es de responsabilidad de los coordinadores. Los artículos suscritos no reflejan necesariamente las opiniones de éstos o del NICE en general.

Distribución, diseño gráfico y redacción: Sonya Katsarova
Diseño de cubierta: Sonya & Johannes Katsarovi
Mapa de Europa: © Depositphotos

ISBN 978-3-944230-04-7 (pdf/versión online)

CONTENIDO

EDITORIAL	5
1. OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL MANUAL NICE	7
1.1. Objetivos	9
1.2. Estructura	10
2. BENEFICIOS DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO DE LA CARRERA (OAC)	13
2.1. Desafíos Relacionados con la Carrera del Individuo y las Sociedades	15
2.1.1. Desarrollos Sociales y su Impacto en las Carreras de las Personas	15
2.1.2. Orientación y Asesoramiento de la Carrera como un Medio Relevante para Enfrentarse a los Cambios	17
2.2. Argumentos Clave para Apoyar a los Profesionales de Formación de la OAC en la Educación Superior	20
2.2.1. Necesidad de Servicios de OAC para Disponer de Elevados Estándares de Calidad	21
2.2.2. Necesidad de Servicios de OAC que Sean Dirigidos por Profesionales de este Ámbito	22
3. MARCO TUNING DEL NICE	27
3.1. Objetivos del Marco Tuning del NICE	29
3.2. Metodología del Tuning para Hacer Programas Comparativos	30
3.3. Conocimiento de las Profesiones de los Tres Niveles	31
3.4. La Derivación de las Competencias Centrales de los Roles Profesionales	34
3.5. La Transformación de las Competencias en los Currículos	37

3.5.1. La Determinación de los Resultados de Aprendizaje en Base a Requisitos de los Recursos

37

3.5.2. La Determinación de los Descriptores de Nivel de Resultados del Aprendizaje

39

4. COMPETENCIAS CENTRALES PARA LOS PROFESIONALES DE LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO DE LA CARRERA

41

4.1. Los Roles Profesionales del NICE (RPN)

43

4.1.1. Estructura de los Roles Profesionales del NICE

43

4.1.2. Perfiles de Tareas de los RPN

45

4.1.3. Debate de los Roles Profesionales del NICE

48

4.2. Las Competencias Centrales del NICE (CCN)

53

5. MARCO DEL CURRÍCULO DEL NICE

61

GLOSARIO

82

SOCIOS DEL NICE DESDE 2009 HASTA 2012

88

EDITORIAL

Queridos Lectores,

Este manual para la formación académica de los profesionales de [orientación y asesoramiento de la carrera](#)¹ es una elaboración conjunta de 45 socios de una red académica europea, en parte financiada por la Comisión Europea. Es menos un informe sobre el trabajo que hemos llevado a cabo en nuestra red en los tres últimos años, que un marco para asentar y desarrollar los programas de grado de la orientación y el asesoramiento de la carrera en las instituciones de educación superior en Europa.

“Nosotros”- somos la “Red para la Innovación en la Orientación y Asesoramiento de la Carrera en Europa” (NICE), que publica este manual. El NICE fue fundado en el año 2009 con el financiamiento principal de la Comisión Europea y engloba a socios de 28 países europeos (hay un listado de todos al final del manual). La mayoría de nosotros ofrecemos programas de grado en orientación y asesoramiento de la carrera, estamos actualmente consolidando tales programas o dirigimos la investigación relacionada con esta práctica. Como el desarrollo científico y la praxis basados en la ciencia de la orientación y el asesoramiento de la carrera son comparativamente todavía recientes, no es sorprendente que en algunos países no hubiera programas de grado hasta la actualidad, mientras que la formación tiene una tradición relativamente amplia en otros países en este sector.

Como un consorcio de expertos en la formación académica de los profesionales de [orientación y asesoramiento de la carrera \(OAC\)](#) y en la investigación relacionada con ello, nuestra misión es promocionar la profesionalización y la excelencia en la orientación y el asesoramiento de la carrera. En el NICE, lo hacemos así apoyando la cualidad de la educación en nuestro ámbito- principalmente como profesores, líderes y gestores de los programas de grado-, y para enriquecer el discurso político sobre la orientación y el asesoramiento de la carrera en Europa a través de una perspectiva académica. En los tres últimos años, hemos colaborado estrechamente en un número de proyectos importantes que proporcionen una base para la red sostenida y el intercambio en el futuro. A través de tres congresos internacionales, varios seminarios y muchas reuniones virtuales, hemos tenido la oportunidad de analizar la diversidad de la educación superior en la orientación en Europa, de identificar las tendencias internacionales en nuestro ámbito, y de llegar a un consenso sobre los [puntos de referencia comunes](#)² con res-

1

En el NICE acordamos generalmente referirnos a “orientación y asesoramiento de la carrera” (OAC) como un término estándar. Tanto “ la orientación de la carrera “ como “ el asesoramiento de la carrera” son conceptos importantes y ampliamente extendidos, usados para referirse a nuestro ámbito por todo el mundo en la investigación internacional, los programas de estudio y la política- al menos en Inglés, donde tal duplicidad existe. Cuando no nos referimos directamente a “ la orientación y el asesoramiento de la carrera ” como un ámbito o práctica, usamos la abreviatura “OAC”, por ejemplo en “profesional de la OAC” o “servicios de OAC”.

2

Las definiciones de palabras marcadas en [azul](#) al comienzo de los capítulos pueden encontrarse en el glosario al final del Manual NICE.

pecto al diseño y al desarrollo de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera. Sobre la base de nuestra experiencia de aprendizaje conjunta- que está recopilada en este manual- queremos colaborar incluso más estrechamente en el futuro.

En este editorial, nosotros -los coordinadores- nos gustaría dar las gracias a nuestros socios en el NICE por el elevado grado de confianza que han compartido con nosotros, y esperar que hayamos estado a la altura de esta responsabilidad haciéndolo lo mejor posible a la hora de recopilar este manual. Desde la reunión de Jvaskylä en Junio del 2012, donde recibimos las instrucciones para seguir adelante con la edición final, hemos pasado mucho tiempo volviendo a pulir las diferentes contribuciones en un marco consistente (especialmente en la sesión de coordinación de dos días en Heidelberg). También, nos gustaría dar las gracias a la Comisión Europea en nombre de nuestra red total por facilitar que esta publicación fuese posible.

Para los socios de la red NICE, que trabajan juntos en las diversas partes de lo que ahora ha sido integrado en este manual, la colaboración ha sido inspiradora. Todos nosotros hemos conseguido nuevas perspectivas. Consideramos que éste y los conceptos que hay en él son un paso importante en nuestra trayectoria para establecer la materia de la orientación y el asesoramiento de la carrera en Europa. Muchos de nosotros ya hemos empezado a desarrollar nuestros programas de grado y de investigación basados en alguno de los conceptos encontrados en este libro.

En los próximos tres años, continuaremos trabajando en el mismo, mejorando sus conceptos y desarrollando otros nuevos. Si estás interesado en contribuir en él en el futuro o integrarte como miembro de nuestra red, te esperamos con ilusión!

Johannes Katsarov, Bernd-Joachim, Ertelt, Rachel Mulvey, Hazel Reid, Christianne Schiersmann, y Peter C. Weber (El Equipo de Edición)

Heidelberg, 27 de Julio de 2012

OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL MANUAL NICE

Tanto si se lee el manual desde el principio, como si se salta directamente a los capítulos que más interesan, esperamos que se descubran muchos hechos nuevos e información que se pueda usar para la práctica personal. En este capítulo, se encuentra una introducción a los objetivos generales del Manual NICE y su estructura.

Mientras que básicamente todos los capítulos son relevantes para nuestro grupo destinatario central, por ejemplo gestores, líderes y profesores de programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera, sugerimos a los políticos, miembros de las asociaciones profesionales y gerentes de los servicios de empleo (público) que presten especial atención a los capítulos 2 (debates para profesionalizar la orientación y el asesoramiento de la carrera a través de la educación superior) y 4 (roles profesionales y competencias centrales de los Profesionales de la OAC).

Para los investigadores, sería difícil hacer cualquier recomendación, debido a la amplia variedad de cuestiones de estudio interesantes que son tratadas en este manual. Por lo tanto sugerimos que se lea la introducción y luego se elija.

1.1. OBJETIVOS

La finalidad principal de este manual es proporcionar gestores (futuros), líderes del programa y académicos con [Puntos Comunes de Referencia \(PCR\)](#) para asentar y desarrollar programas de grado en nuestro ámbito. El núcleo clave de éste es la formación académica de los [Profesionales de la OAC](#). Los PCR ofrecen orientación y posibilitan un nivel más elevado de colaboración, mientras no coarten la autonomía de los diferentes destinatarios.

El valor añadido de un sistema de PCR es elevado, no sólo para la comunidad académica, sino también para nuestros usuarios. En especial, esperamos apoyar el desarrollo de la **profesión emergente** de la orientación y el asesoramiento de la carrera a través de nuestros esfuerzos por desarrollar la disciplina académica y la educación superior en nuestro ámbito.

Los PCR que hemos decidido desarrollar en el NICE desde 2009 hasta 2012 son los siguientes:

- ♦ Los [Roles Profesionales del NICE \(RPN\)](#): una comprensión común de la función laboral y los papeles ocupacionales básicos de los orientadores de la OAC
- ♦ Las [Competencias Centrales del NICE \(CCN\)](#): un marco de competencia conjunto con un núcleo de capacidades clave que los Profesionales de la OAC necesitan realizar en los RPN.
- ♦ El [Currículo del NICE](#): Un marco curricular basado en la competencia de [resultados de aprendizaje](#) relevantes para la formación de los Profesionales de la OAC, junto con las referencias a métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.
- ♦ El [Marco Tuning del NICE](#): un cuadro teórico común para el desarrollo de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera, incluyendo un vocabulario común para realizarlo (glosario).

Vemos estos PCR como un buen comienzo para nuestra colaboración en el NICE por una razón que sobresale de las demás. El encontrar una comprensión común de estas “bases” en nuestra red nos ayudará a establecer la [disciplina académica](#) de la orientación y el asesoramiento de la carrera en Europa.

Mientras la educación superior en la orientación de la carrera tiene una cierta tradición en algunos países (por ejemplo, en Francia), los programas todavía no han sido establecidos en otros contextos. A menudo, cursos en orientación y asesoramiento de la carrera, sólo se ofrecen como parte de la preparación para otras profesiones, por ejemplo en formación de profesorado, en educación, o los programas de grado de gestión de recursos humanos. Como una disciplina emergente, la orientación y el asesoramiento de la carrera está todavía formulando alguno de los principios básicos de la educación superior y la investigación mientras que otras materias académicas tienen, por ejemplo, ya un lenguaje y una orientación común con respecto a los objetivos y el contenido de los programas de formación.

Una amplia extensión de disciplinas académicas abarcan las perspectivas relevantes de la formación de Profesionales de la OAC, entre ellas las ciencias educativas, la psicología, sociología, y la administración económica. Esto se debe especialmente a la gran orientación-práctica de nuestra materia y a la gran complejidad de la praxis de la orientación y el asesoramiento de la carrera. Nuestro objetivo es integrar estas diversas contribuciones en un ámbito académico para hacer un uso completo de esta multidisciplinariedad y riqueza de perspectivas en la educación superior de los Profesionales de la OAC en toda Europa.

Los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera tienen una gran relevancia social, como se debate en el Capítulo 2 de este manual: son una base fundamental para la **profesionalización** de la orientación y el asesoramiento de la carrera. Con una escasa visibilidad de nuestra disciplina académica, el reconocimiento de esta realidad seguirá siendo reducido. Un desafío importante del establecimiento y desarrollo de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera estriba en el hecho de convencer a importantes responsables de toma de decisiones y otros destinatarios de los beneficios individuales y sociales de los Profesionales de la OAC que los programas académicos de formación basados en la investigación y la propia investigación pueden proporcionar. Esperamos que puedas usar los **argumentos políticos** que ofrecemos en el capítulo 2 para debatir la inclusión y expansión de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera.

Debido a hallarse cercana la necesidad de establecer nuestro ámbito académico, esperamos también más beneficios de los denominados PCR:

- ♦ Inspiración para desarrollar e innovar los programas de grado existentes.
- ♦ Un marco para establecer nuevos programas de grado.
- ♦ Una base para el intercambio cada vez mayor de personal y estudiantes.
- ♦ Aspectos iniciales de la formación conjunta y los programas de investigación.
- ♦ Un fundamento para el desarrollo colaborador de los puntos de referencia comunes.

1.2. ESTRUCTURA

El concepto de estructura de este manual está basado en introducir nuestros PCR y una selección de otros resultados importantes de nuestra colaboración en el NICE de un modo coherente y orientado a la práctica. En este punto es importante mencionar que existen las dos versiones del Manual NICE. La “versión reducida” que lleva por subtítulo “Puntos Comunes de Referencia”, está limitada a introducir los PCR y ha sido publicada en un volumen para una amplia distribución. La “versión completa” no sólo incluye los PCR, sino que también introduce un número de estudios de diferentes grupos de trabajo que formaron la base para desarrollar los

PCR. Ellos representan la rica diversidad de perspectivas en nuestro trabajo, al proporcionar una óptica del área de educación superior para la orientación y el asesoramiento de la carrera en Europa, y subrayar las tendencias y desarrollos actuales. Ambas versiones están disponibles para descargar de nuestra página de inicio sin problema. Ver www.NICE-network.eu

Como base para introducir los PCR, el **capítulo 2** trata de los beneficios sociales e individuales de la orientación y el asesoramiento de la carrera y presenta argumentos centrales para la formación de Profesionales de la OAC en la educación superior. Basados en un debate de las situaciones a las que la gente se enfrenta hoy en día con respecto a su desarrollo de la carrera, subrayamos el valor que los servicios de OAC pueden aportar. La eficacia y calidad de éstos depende sin embargo de sus profesionales, eso es porque continuamos explicando la necesidad de personal especializado que llevan a cabo tales servicios. Debido a la gran complejidad de sus tareas, propugnamos que los Profesionales de la OAC necesitan formarse en la educación superior.

El **capítulo 3** introduce el **Marco Tuning del NICE**, nuestro cuadro teórico para identificar los PCR. El enfoque para desarrollar los programas de grado en nuestra disciplina académica se ha inspirado en el programa “Estructuras Educativas Tuning en Europa”, pero también implica nuevos componentes. El **Marco Tuning del NICE** introduce a los diferentes PCR en conexión directa unos con otros y con las demás partes del Manual NICE. También, incluye más vocablos de la terminología central (**palabras azules**) que usamos para el desarrollo de los PCR, y que se puede encontrar en el glosario al final de este manual.

El **capítulo 4** introduce dos de los PCR que hemos identificado en el NICE. La cuestión central que plantea es: ¿Qué **competencias** necesitan los Profesionales de la OAC? Basados en el Marco Tuning del NICE del capítulo 3, primero incluimos los **Roles Profesionales del NICE (RPN)** y debatimos después el bagaje de las consideraciones teóricas. Este paso es necesario desde nuestro punto de vista, porque primero necesitamos tener una comprensión conjunta de la función y los roles profesionales de la OAC, antes de que podamos decir lo que tales puedan hacer. Fundamentados en los RPN introducimos entonces las **Competencias Centrales del NICE (CCN)**. Estas presentan lo que acordamos que son aquéllas que los Profesionales de la OAC en Europa necesitan disponer ahora y en el futuro próximo, para proporcionar y asegurar servicios de alta calidad de la OAC. Hemos identificado seis CCN, todas ellas las describimos también con detalles adicionales a través de un listado de **sub-competencias**.

Posteriormente, el **capítulo 5** incluye el **Currículo del NICE**, un marco para la formación académica basada en las competencias de los Profesionales de la OAC. Está compuesto aquél por nueve módulos, tres de los cuales ofrecen conocimientos básicos además de los otros seis que se basan directamente en las CCN. Después de una introducción en la estructura modular del Currículo del NICE y en la descripción de los módulos, éstos se desarrollan aquí completos e incluyen los **resultados de aprendizaje** en base a las CCN relevantes, sus sub-competencias, y en términos de **recursos cognitivos, afectivos y de comportamiento** que los Profesionales de la OAC necesitan para actuar de manera competente en los RPN. De modo adicional, las descrip-

ciones de módulos sugieren métodos para el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación.

El **capítulo 6** es el primero de ellos que se encuentran sólo en la “versión completa” del Manual NICE. Considera el “status quo” de la educación superior en la orientación y el asesoramiento de la carrera en Europa a través de dos análisis comparativos de los programas de grado. El primer estudio (cuantitativo) se centra en los aspectos comunes y en las diferencias de estructura entre los programas. El segundo estudio (cualitativo) compara los contenidos de los programas de grado en el nivel de Máster basados en las CCN.

El **capítulo 7** considera varios temas con respecto a los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera. Después de una introducción general en los diferentes niveles de agentes que necesitan considerarse cuando se forma a los Profesionales de la OAC, los capítulos siguientes presentan los resultados de diferentes estudios. De aquí fueron recogidos y sistematizados ambos instrumentos y recursos de enseñanza y aprendizaje. También, fueron realizadas la investigación comparativa sobre las técnicas de evaluación y estilos de las instituciones de educación superior implicadas y las competencias de su personal. El capítulo finaliza con la investigación y las conclusiones sobre la profesionalización del personal implicado en los programas de grado de la OAC y las pruebas para desarrollar en general la calidad de los mismos.

El **capítulo 8** trata de la temática de la innovación con respecto al contenido de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera. Se enfatizan las nuevas tendencias y el desarrollo, los resultados de investigación, y los temas para la formación académica de los Profesionales de la OAC a través de una variedad de contribuciones individuales de los socios de la red, junto con algunos ejemplos de métodos innovadores y contenidos del programa de formación.

En el **capítulo 9** describimos como trabajamos juntos en el “NICE 1”, la primera fase de tres años de duración con financiación a través de la Comisión Europea (2009-2012), durante la cual se desarrolla este manual y los resultados que se extraigan de esto. Basados en los objetivos compartidos y cuestiones antes descritas, este capítulo analiza cómo trabajamos juntos, qué grupos de actividades estaban encargados de conseguir determinados objetivos, y cómo fue hecha la síntesis de las diferentes contribuciones para proporcionar los PCR.

Mientras tanto, a nuestra red le ha sido concedido un segundo periodo de financiación desde el 2012 hasta el 2015, que llamamos “NICE 2”. Por lo tanto, en el capítulo 10 echamos un rápido vistazo al futuro del Manual NICE y describimos cómo queremos continuar trabajando en él (y aplicarlo) en nuestro próximo programa.

2

BENEFICIOS DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO DE LA CARRERA

La orientación y el asesoramiento de la carrera están profundamente arraigados en nuestras sociedades. Cuando pensamos sobre la profesionalización de la OAC y la formación académica para los orientadores, tenemos que reflejar la función que esta profesión pueda tener para los individuos y la sociedad. El vínculo entre éstos, la sociedad y los servicios profesionales de la OAC es bastante importante si vamos a considerar cómo la educación superior en la orientación y el asesoramiento de la carrera puede contribuir pro-activamente a tratar con los desafíos que subyacen a nuestro alrededor. Este capítulo presenta los argumentos políticos y profesionales.

En el capítulo 2.1 describiremos los beneficios individuales y sociales de la orientación en el contexto de nuestro mundo cambiante. Empezamos por debatir los nuevos desafíos de la carrera a los que las personas, pero también las organizaciones y comunidades, se enfrentan hoy en día (capítulo 2.1.1). Basado en esto, discutimos los beneficios sociales e individuales que se pueden extraer del trabajo de los Profesionales de la OAC (capítulo 2.1.2). De aquí, el Rol transversalmente importante de la orientación y asesoramiento de la carrera para varias áreas políticas -incluyendo empleo, educación y formación o inclusión social- se vuelve evidente. De hecho, la importancia social atribuida a los sistemas de la OAC ha estado desarrollándose continuamente en los años pasados.

El capítulo 2.2 presenta nuestros argumentos principales en el apoyo de la formación de los Profesionales de la OAC (capítulo 2.2.1). Mientras una combinación de medidas es importante para asegurar la provisión de la elevada calidad de los servicios de OAC por toda Europa, las previstas hacia la profesionalización de la orientación y el asesoramiento de la carrera están entre las más prometedoras.

El capítulo 2.2.2 considera el rol de la educación superior con respecto a facilitar la visión de los servicios de gran calidad de la orientación a lo largo de la vida en Europa. Obviamente, aquí el punto de vista central estribará en la formación académica de los Profesionales de la OAC. La profesionalización es muy dependiente de la educación superior que reciben los orientadores, por ello una de nuestras conclusiones clave es que necesitamos establecer la orientación en Europa como un ámbito académico en sí mismo.

2.1. DESAFÍOS RELACIONADOS CON LA CARRERA DE LOS INDIVIDUOS Y LA SOCIEDAD¹

La formación en la orientación y el asesoramiento de la carrera prepara a los profesionales futuros de ésta para dominar los desafíos concretos vinculados a apoyar a los destinatarios a la hora de tratar cuestiones relacionadas con ella. Debido a la creciente complejidad e incertidumbre del mundo del trabajo y las decisiones relacionadas con las carreras, combinadas con la confianza creciente de los individuos para desarrollarlas, vemos una creciente necesidad social de este tipo de apoyo profesional.

2.1.1. DESARROLLO SOCIAL Y SU IMPACTO EN LAS CARRERAS DE LAS PERSONAS

Los sujetos en nuestras sociedades tienen que considerar y responder a varios cambios que están influyendo en la vida en general y especialmente la manera en la que trabajan y aprenden, por ejemplo en sus carreras (Guichard, 2011;2000: Savickas, 2008, Van Esbroeck, 2008).

Los siguientes **desarrollos** no afectan sólo a los individuos y a sus familias, por supuesto, sino también a las organizaciones innovadoras (por ejemplo, empresas o proveedores de servicios públicos) y comunidades (por ejemplo, estados o municipios):

- ♦ **La globalización** promueve un elevado grado de cambio en las sociedades contemporáneas y también lleva a la realidad de que las personas tienen habitualmente un grado mayor de libertad y de elecciones. Al mismo tiempo éstas están enfrentadas a las múltiples transiciones en el curso de la vida y a un nivel creciente de incertidumbre con respecto a las cuestiones de la carrera.
- ♦ **La evolución** de la tecnología (que también lleva a la globalización) va pareja con la creciente movilidad, un ritmo de vida y de trabajo más rápido, y el fenómeno de “la información sobrecargada”. Mientras que la población padecía la falta de información, hoy en día está abierta a la necesidad de que tenga sentido la información disponible incluso fuera de los medios de comunicación social.
- ♦ **El cambio demográfico** significa que la gente necesita esperar periodos más largos para el empleo activo; las nuevas formas de colaboración inter-generacional se vuelven más comunes, y las organizaciones tienen que encontrar modos creativos de tratar con la restricción de trabajadores competentes y jóvenes talentos.

¹ El capítulo 2 se fundamenta en el trabajo hecho por Peter C. Weber y Johannes Katsarov junto con Christiane Schiersmann, y está basado en un documento anterior que fue proporcionado a todos los socios para feedback.

- ♦ **La europeización**, incluyendo la ampliación de la Unión Europea, lleva a un potencial aumentado y la necesidad de movilidad, y precisa de un nivel superior de coherencia en la educación y la formación, así como en el mercado de trabajo.
- ♦ **Una mayor importancia de la especialización** que surge a través de la interacción de algunos factores, especialmente mediante la competición a nivel global a través de la tecnología constantemente evolucionada, y que lleva a una combinación entre el persistente desempleo y las dificultades en lograr trabajo en ciertos sectores.
- ♦ **Cambios en educación, formación, políticas y sistemas de empleo** que generan reacciones a la necesidad de mantener una fuerza de trabajo muy formada y de fomentar la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

Estos desarrollos necesitan cambios mayores en la forma en que el aprendizaje y el trabajo son organizados y la política pública está asegurando y apoyando la vida individual (Weber, 2008). Ellos ejercen múltiples influencias en todos los aspectos de las vidas de la población y los individuos tienen que responder a esta situación adecuadamente. Para tratar con estos desarrollos, el Consejo Europeo (2008,1-2) enfatiza que la gente debería (ser capaz para):

- ♦ Adaptar sus habilidades para permanecer al frente de cambios necesarios o predecibles y salvaguardar sus itinerarios profesionales.
- ♦ Dominar múltiples transiciones: especialmente desde la escuela básica hasta la educación secundaria y la formación profesional (EFP), la educación superior o el empleo, o desde éste hasta el desempleo, de menos a más formación o también la salida del mercado de trabajo.
- ♦ Responder más eficazmente a las necesidades del ámbito laboral.

De modo similar, nos gustaría enfatizar que las organizaciones están presionadas para:

- ♦ Apoyar a sus empleados a través del aprendizaje continuo y el desarrollo personal para responder a la competitividad global.
- ♦ Tratar con empleados altamente preparados que son cada vez más independientes y móviles.
- ♦ Organizar itinerarios profesionales estratégicamente flexibles junto con sus empleados, para mantener a las personas con más talento.

Estos desarrollos y desafíos expresados para los individuos y organizaciones, llevan a una creciente demanda para que nuestra sociedad se adapte. Desde una perspectiva política, surgen varias necesidades, especialmente (Consejo Europeo, 2008):

- ♦ Apoyar a los individuos y organizaciones (por ejemplo empleadores) a la hora de adaptarse a los cambios.
- ♦ Mejorar el ambiente en términos de oportunidades profesionales para los individuos.
- ♦ Garantizar la necesaria y competente fortaleza laboral.

2.1.2. ORIENTACIÓN DE LA CARRERA Y EL ASESORAMIENTO COMO UN MEDIO RELEVANTE PARA ENFRENTARSE A LOS CAMBIOS

Los servicios de OAC se están volviendo cada vez más importantes. Cada vez más, la población y los sujetos individualmente están buscando ayuda al tratar con los desafíos relacionados con su carrera. Generalmente se enfrentan a importantes y a veces difíciles cuestiones; tanto si están considerando la educación como algo adicional, la búsqueda de empleo, intentando mejorar su equilibrio entre la vida-trabajo, o luchando por darles a sus vidas más significado a través de un cambio profesional.

Sin embargo, no sólo los individuos están interesados en sus carreras. Las organizaciones y las comunidades (por ejemplo, municipios, estados) están también buscando apoyo profesional con respecto a las de sus miembros (por ejemplo empleados o ciudadanos) las cuestiones relacionadas con la carrera son también de vital importancia para su supervivencia. Las empresas necesitan darle a las carreras de sus empleados la atención propia si quieren sostener su competitividad en los mercados globales: ¿Qué perspectivas tienen los empleados, que les hace quedarse estancados? ¿Qué competencias necesitan desarrollar? Para las organizaciones públicas y no lucrativas el caso es comparable. De modo similar, las carreras de los ciudadanos desempeñan un rol importante para las comunidades; éstas ofrecen vías significativas de integración social, determinan la prosperidad de las comunidades y están vinculadas a muchas cuestiones políticas, por ejemplo la igualdad de género.

Estas tendencias muestran que la demanda creciente de servicios de OAC corresponde a la necesidad del aprendizaje de por vida de las personas en nuestras sociedades, por ejemplo la educación continua de toda la población en términos de ciudadanía y empleabilidad. Cada vez más, el [aprendizaje a lo largo de la vida](#) es visto como un prerrequisito para que los ciudadanos tengan éxito y se sientan integrados en la sociedad. Se precisan nuevas habilidades para nuevos trabajos, la necesidad de una fuerza de trabajo preparada está aumentando, y los empleadores exigen cada vez de sus empleados competencias clave (Consejo Europeo, 2009). Al mismo tiempo, la creciente complejidad de nuestro mundo-debido a las tecnologías innovadoras y la globalización-ha llevado éste convirtiéndose en una de las pocas constantes de la vida postmoderna. Cuando éste es normal, las personas se enfrentan a múltiples fases de transición a lo largo de sus vidas. Las discontinuas trayectorias de trabajo se vuelven más usuales: los periodos de búsqueda de trabajo, desempleo, y re-orientación se están convirtiendo en la norma. A través del concepto del aprendizaje a lo largo de la vida, los individuos-pero tambi-

én las organizaciones y comunidades- se supone que tienen los medios para adaptarse pro-activamente a las transformaciones. De este modo, el aprendizaje a lo largo de la vida es en sí mismo una estrategia de nuestras sociedades para enfrentarse pro-activamente a la necesidad constante de cambio y desarrollo. En la política europea (Comisión Europea, 2000; ,2002), se espera que el aprendizaje a lo largo de la vida:

- ♦ Aumente la inclusión social,
- ♦ Refuerce la competitividad de Europa como una región económica,
- ♦ Apoye el crecimiento conjunto europeo (junto con la creciente movilidad), y
- ♦ Aumente generalmente el estándar de vida

El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida está englobado de manera similar a través de los estados nacionales, a nivel local y de las comunidades.

Los servicios de OAC pueden ser una respuesta a los desafíos asociados con la necesidad del aprendizaje a lo largo de la vida, con tal de que las medidas y enfoques de ellos estén actualizados y de gran calidad. Como Guichard (2011;2000) y Savickas (2008) enfatizan, como una larga tradición la manera en que la orientación y el asesoramiento de la carrera reflejan tales desarrollos y cambios en la sociedad y se renuevan a sí mismos. En este sentido, la orientación en sí misma es un modo reflexivo y flexible para la sociedad de adaptarse pro-activamente a un mundo cambiante en la educación y el trabajo.

Los beneficios sociales e individuales de la orientación han sido acreditados por varias instituciones políticas internacionales como la Unión Europea y la Organización para la Colaboración y el Desarrollo Económico (OCDE): para realizar la idea de aprendizaje a lo largo de la vida, estas instituciones propagan la necesidad de orientación permanente (Consejo Europeo 2004 & 2008; OCDE, 2004). La orientación a lo largo de la vida se refiere a la provisión de los servicios de OAC para todos los miembros de la sociedad en todas las fases de sus carreras. Las correspondientes “políticas de orientación a lo largo de la vida” están siendo continuamente desarrolladas e implementadas a través de los esfuerzos del CEDEFOP (2009), la Red de Política Europea de Orientación a lo largo de la vida (RPEOL, 2010) en Europa, y por muchos actores diferentes a nivel nacional (por ejemplo asociaciones de profesionales OAC, agencias de empleo público, etc.).

Al tratar de adquirir un cuadro concreto de cómo la orientación y el asesoramiento de la carrera están unidos para adaptarse a las necesidades sociales particulares o funciones, examinaremos de ejemplo un par de documentos políticos. La Resolución del Consejo Europeo de 2008 expresa muchas expectativas políticas y sociales asociadas con la orientación en Europa (Consejo Europeo, 2008). En particular, ésta destaca los siguientes temas:

- ♦ Cambios políticos, sociales, organizativos e individuales a las que las personas necesitan responder (Capítulo 2.1.1) y que para las que los servicios de OAC se ven como beneficiosos.
- ♦ Diferentes tareas básicas que están asociadas a la orientación y el asesoramiento de la carrera para apoyar a los sujetos al tratar con estos cambios.
- ♦ Actividades relacionadas con el contexto (organizativas, sociales) a las que los Profesionales de la OAC deberían responder.

Con la “Estrategia de Educación y Formación 2020” (Consejo de la Unión Europea, 2009) la Unión Europea está desarrollando su proyecto: Basándose en el programa de trabajo “Educación y Formación 2010” (Consejo de la Unión Europea, 2002) y en estrecha relación con la Estrategia de Lisboa (Consejo Europeo, 2000) la actual clave para la Educación y la Formación (ET 2020) describe cuatro objetivos clave (Consejo de la Unión Europea, 2009,5-6):

- ♦ El convertir el aprendizaje a lo largo de la vida y la movilidad en una realidad.
- ♦ El mejorar la calidad y la eficiencia de la educación y la formación.
- ♦ El promover la igualdad, la cohesión social y la ciudadanía activa.
- ♦ Reforzar la creatividad y la innovación, incluyendo la iniciativa empresarial, en la totalidad de los niveles de educación y formación.

Todos estos objetivos están claramente y directamente vinculados a la orientación y asesoramiento de la carrera y se hallan estrechamente ligados a varias estrategias políticas en la Unión Europea y a nivel nacional (ELGPN), 2012,33-42):

- ♦ Los servicios de elevada calidad de la OAC contribuyen directamente a posibilitar la participación en el aprendizaje a lo largo de la vida. La orientación y asesoramiento de la carrera motiva a la población a tomar parte en el aprendizaje continuado y la apoya para identificar itinerarios en la educación que encajan en sus necesidades personales, así como las posibilidades y demandas en sus ambientes. Los servicios de OAC pueden ayudar a abrir la puerta hacia el aprendizaje a lo largo de la vida también para las personas que no los usan para la educación y formación superior.
- ♦ La orientación y el asesoramiento de la carrera funcionan como una medida preventiva para animar a los individuos a desarrollar las **competencias** que necesitan para formar sus vidas de manera autónoma y planear y crear sus itinerarios profesionales y sus vidas de trabajo por sí mismos. En el contexto europeo estas competencias se describen a menudo como **competencias de gestión** de desarrollo o habilidades (ELGPN, 2010,23 ff.).

- ♦ Al mismo tiempo, los servicios de OAC ayudan a fomentar y posibilitar la movilidad. Los profesionales de ésta pueden hacerlo ayudando a los sujetos a identificar las oportunidades educativas y de empleo internacionalmente y pueden apoyar a la población a superar obstáculos relevantes.
- ♦ De modo similar, los servicios de OAC están contribuyendo directamente a la calidad y eficiencia de la educación y la formación: el proceso de elegir una vía educativa es uno de los puntos más críticos para hacer efectivo un curso o un programa de formación. La orientación y el asesoramiento de la carrera apoyan a las personas para elegir tales programas que encajen bien con sus necesidades y estilos de aprendizaje y las oportunidades del ambiente (especialmente con el mercado de trabajo).

Debido a su importancia transversal para diferentes áreas políticas, los servicios de OAC están directamente relacionados con importantes iniciativas de programas de la Unión Europea como la “Agenda para las Nuevas Habilidades y Trabajos” (Consejo de la Unión Europea, 2009,2; Comunidades Europeas, 2009) o “Juventud en la Movilidad” (ELGPN, 2012 ,33).

En resumen, los Profesionales de la OAC refuerzan la habilidad de las personas para su aprendizaje y sus biografías de trabajo de manera autónoma y pro-activamente, promueven a los individuos y la actuación de las organizaciones así como la adaptación temporal a las condiciones de cambio. Especialmente en etapas de transición, o cuando la gente se enfrenta al riesgo de ser excluido de la sociedad, la orientación y el asesoramiento de la carrera apoyan su integración de ella en el mercado de trabajo. A través del desarrollo de nuevas perspectivas, motivadoras y alcanzables, la orientación y el asesoramiento de la carrera promueven la inversión en educación, la educación profesional terciaria y el empleo y previenen la marginación escolar.

2.2. ARGUMENTOS CLAVE PARA APOYAR A LOS PROFESIONALES DE LA FORMACIÓN DE LA OAC EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Como el capítulo 2.1 enfatiza, los políticos se están volviendo cada vez más conscientes de los beneficios potenciales de los servicios de la OAC a lo largo de la vida disponibles para todos los ciudadanos, tanto de manera preventiva como para enfrentarse a dificultades agudas. En este capítulo, debatimos que los Profesionales de la OAC deberían estar formados en la educación superior para aprovechar los beneficios potenciales de los servicios de orientación y asesoramiento de la carrera.

Nuestro primer argumento se refiere a la necesidad de asegurar la calidad en los sistemas de la OAC y señalar la gran complejidad de estos servicios (capítulo 2.2.1). El segundo considera el

rol fundamental de los orientadores competentes que dirigen profesionalmente los servicios de OAC. Nuestro punto de vista es que éstos necesitan dirigirse y realizarse por profesionales competentes que han recibido una educación superior especializada, si se pretende asegurar servicios de calidad (capítulo 2.2.2).

2.2.1. NECESIDAD DE LOS SERVICIOS DE OAC (ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO DE LA CARRERA) PARA DISPONER DE ELEVADOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

Si los servicios de OAC proporcionan los beneficios sociales e individuales expuestos en el capítulo 2.1, necesitan no sólo el estar disponibles para todos sino ser también satisfactorios. Los servicios deficientes pueden causar más perjuicio que beneficio a las personas y a la sociedad. En especial pueden llevar a los usuarios a tomar decisiones que lamentarán más tarde, generando inversiones fallidas que perjudican a los individuos, organizaciones y comunidades. Los beneficios potenciales de la orientación y el asesoramiento de la carrera son muy dependientes de los sistemas de OAC bien organizados.

Los servicios de la OAC son bastante complejos en su naturaleza. El apoyar a la gente para desarrollar su autonomía y responsabilidad para tratar con lo incierto, las múltiples facetas, y las cuestiones de la carrera única, son bastante desafiantes incluso para los expertos en el ámbito. Las situaciones de ésta con las que trata la población, junto con sus deseos individuales, posibilidades y restricciones, contribuyen a generar retos no previstos. Los servicios de alta calidad en la orientación no sólo necesitan ofrecer soluciones creativas, diseñadas según lo habitual para las personas que tratan con cuestiones profesionales sino también precisan desarrollar conjuntamente soluciones con los usuarios, para que realmente se identifiquen con los enfoques necesarios. Simplemente la información habitual de la gente pueda descuidar el hecho de que la lucha con las decisiones de carrera pueda no comprender la importancia de esta información al tener una perspectiva completamente diferente en sus cuestiones de la carrera o estar tratando con asuntos donde más información es incluso contraproducente. Por lo tanto, los servicios de OAC demandan la formación de las relaciones cooperativas con los destinatarios, donde es necesario no sólo la pericia, sino también un alto grado de auto-reflexividad y centrarse en sólo en éstos si es necesario.

Varias dimensiones necesitan ser consideradas cuando se observa la seguridad de la calidad en la orientación y el asesoramiento de la carrera (ELGPN, 2010, 57). Describiremos brevemente a éstas refiriéndonos a los tres niveles diferentes que influyen en la calidad de los servicios de orientación y asesoramiento de la carrera (véase también Schiersmann, Weber & al, 2008;Weber 2012):

- ♦ En el nivel socio-político, el diseño de la legislación y los sistemas tiene un impacto sobre la calidad de los servicios de OAC. Un ejemplo es la definición y aceptación de los

estándares nacionales o regionales, por ejemplo, con respecto a la cualificación de los profesionales de ésta, o el uso de los sistemas de desarrollo/ seguridad en la calidad. Otro ejemplo de este nivel es la coherencia entre los servicios de la OAC en diferentes sectores, por ejemplo con respecto a cómo están establecidos, coordinados y cómo colaboran.

- ♦ En el ámbito organizativo, varios factores desempeñan un rol nuevo. Ejemplos de ello son el uso de los sistemas de desarrollo/ seguridad en la calidad. La implicación de los ciudadanos y usuarios en el diseño y la evaluación de servicios y resultados, la disponibilidad de recursos relevantes (por ejemplo el equipo de las TIC, e información actualizada), las estructuras y procedimientos organizativos efectivos, y la cultura organizativa.
- ♦ En el marco de la práctica real, la **competencia**² del personal para ofrecer servicios de alta calidad es el factor de impacto más grande y directo. Los Profesionales de la OAC necesitan poder y estar dispuestos a cumplir exigencias complejas en su práctica laboral, recurriendo a un amplio rango de **recursos psicosociales** de un modo reflexivo. Ejemplos de esto son la demostración del comportamiento y valores profesionales, el uso de métodos adecuados y el conocimiento actualizado.

Todos estos niveles necesitan ser tomados en consideración para asegurar los servicios de gran calidad de la OAC. Bajo circunstancias adversas (por ejemplo, falta de recursos), incluso los orientadores más profesionales de éstos no pueden proporcionar servicios de elevada calidad. De igual modo, aún con las medidas de seguridad de mejor cualidad, los orientadores no cualificados y poco cualificados no podrán distribuir este tipo de servicios. No es sorprendente entonces que la disponibilidad de los Orientadores que son lo suficientemente competentes para ofrecer apoyo de OAC de alta calidad y que desarrollan continuamente su capacidad se ve como bastante importante hoy en día en Europa por parte de los políticos y otros representantes sociales (CEDEFOP, 2009,13).

2.2.2. NECESIDAD DE SERVICIOS DE OAC QUE SEAN DIRIGIDOS POR LOS PROFESIONALES DE ESTE ÁMBITO

La competencia del personal de la OAC necesita ser entendida como uno de los pilares de asistencia para proporcionar buenos servicios en la orientación y el asesoramiento de la carrera. Esto se refiere a la competencia de los profesionales de ésta por una parte- la población, en la que nos estamos centrando en el Manual NICE, pero también la de las personas en funciones de ayuda y de otros profesionales (por ejemplo, profesores, gestores, etc.), que puedan entrar en contacto con cuestiones relacionadas con la carrera a través de su práctica. Éstos son fac-

² Los conceptos de **competencia** y **recursos psicosociales** son debatidos en el Capítulo 3.

tores importantes para la calidad de la provisión de la OAC (Watts& Van Esbroeck, 1998,96; CEDEFOP, 2009,9).

La mejora en la orientación y el asesoramiento de la carrera tiene mucho que ver con comprender las peticiones de los usuarios, explicando qué tipo de servicios les apoyarían, y asegurando que los reciban. Como hemos establecido antes, tales actividades implican un alto grado de interacción exigente intelectualmente, no rutinaria, con tipos de personas muy diferentes, la capacidad de formar relaciones personales sanas, y un conocimiento reconocido de varios campos del saber (entre otros la psicología, la educación, la sociología y la economía). Por lo tanto es importante que los que ofrecen esos servicios sean lo bastante competentes para ayudar a la población de manera eficaz. Debido a la gran complejidad e incertidumbre asociadas con las tareas de la OAC, deberían sólo ser realizadas por personal que esté especializado en la orientación y el asesoramiento de la carrera, esto es, por los Profesionales de la OAC.

Además, debido a la gran dependencia de la calidad de estos servicios respecto a las circunstancias socio-políticas y organizativas, éstos también necesitan estar implicados en su gestión. Sólo el personal especializado en comprender la naturaleza de las instituciones de la OAC, cómo trabajan las intervenciones en esto, y cómo están afectadas de manera positiva o negativa a través de las circunstancias del medio ambiente pueden realmente valorar qué condiciones son beneficiosas para la buena práctica. Por lo tanto, destacamos que estos servicios no sólo necesitan ser realizados sino que también tienen que ser dirigidos por profesionales.

Para proporcionar y asegurar los servicios de gran calidad de la OAC, los orientadores necesitan una formación científica. Como expresamos anteriormente, la orientación y el asesoramiento de la carrera implican generalmente trabajar junto con personas sobre cómo encontrar soluciones para las cuestiones de gran complejidad relacionadas con la carrera. Esto exige que los Profesionales de la OAC sean competentes a la hora de tratar con un nivel amplio de posibles cuestiones en ésta, basadas en el conocimiento de teorías específicas relacionadas con ella. Los asuntos centrales son qué **nivel de competencia** necesitan desarrollar los Profesionales de la OAC en su trabajo, y cómo se puede asegurar su desempeño. Debido a la gran complejidad de los servicios de OAC, estamos seguros de que las respuestas a estas cuestiones deben proceder de la investigación y la educación superior en la orientación y el asesoramiento de la carrera.

De modo adicional al completo conocimiento que los Profesionales de la OAC han de tener (**recursos cognitivos**), las tareas relacionadas con la orientación y el asesoramiento de la carrera requieren habilidades interpersonales muy desarrolladas y un alto nivel de **reflexividad**. Tales **recursos afectivos y de comportamiento** son esenciales para formar y mantener las relaciones profesionales que son significativas para el éxito de los servicios de la OAC (McLeod, 2004, 246-250; Grave, 2000, 87-102). A diferencia de los medios cognitivos (conocimiento, información, etc) que están principalmente localizados en el neo-cortex (el consciente “cerebro de pensamiento”) y que pueden ser desarrollados bastante rápido, a los recursos afectivos y de comportamiento a través de “la red neuro-afectiva”, les lleva más tiempo desenvolverse y requieren otros enfoques de aprendizaje (Goleman y otros, 2003,136). Los recursos afectivos (por

ejemplo los valores y actitudes profesionales, tales como la empatía) y los recursos de comportamiento (habilidades como la internalización de los enfoques complejos de entrevista) se desarrollan principalmente en el sistema límbico (el sub-consciente “cerebro emocional”) y requieren mucha práctica, repetición y motivación (ibid). Estos aspectos hacen más probable que los sujetos se conviertan en Profesionales de la OAC a través de un proceso educativo más amplio, formado sistemáticamente con elementos de acción y reflexión.

Según lo expuesto, apoyamos la argumentación del CEDEFOP de que los profesionales de los OAC necesitan generalmente una formación académica básica (mínimo nivel 6 del MCE) y deberían haber recibido al menos un año de formación especial en la orientación y asesoramiento de la carrera (CEDEFOP, 2009, 37-39). De modo adicional nos gustaría argumentar que tal formación especial debería ser proporcionada a través de las instituciones de la educación superior, por ejemplo como programas de Bachelor especializados, consecutivos o programas de Máster extra-ocupacionales. Para roles especialmente complejos y de responsabilidad, la norma debería ser incluso de los grados más elevados de formación académica (niveles de MCE, 7 u 8).

En consideración del nivel elevado de complejidad que los profesionales de OAC tienen que tratar, y la necesidad correspondiente de competencias muy desarrolladas, propugnamos que la orientación y el asesoramiento de la carrera deberían transformarse en una profesión por sí misma y estar en vías de hacerlo. Esto implicaría que la OAC desarrolla una identidad profesional, basada en los estándares ampliamente reconocidos y las ideas compartidas con respecto a la función de sus profesionales. Los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera deberían apoyar el desarrollo de tal identidad profesional, próxima al núcleo de la cuestión al asegurar el dominio de los estudiantes de las competencias clave relevantes para la práctica.

Como una red europea de educación superior las instituciones comprometidas en la educación y formación de los Profesionales de la OAC, queremos contribuir a la profesionalización de ésta en términos de promocionar el desarrollo de un único ámbito académico en la orientación. Las profesiones confían fuertemente en la educación superior y la investigación, debido a su función dentro de los sistemas expertos. Si éstas están dispersas en un ámbito particular entre varios sectores académicos, la emergencia de la profesión relevante está necesariamente coartada. Por lo tanto, comprendemos el esfuerzo de este manual por desarrollar Puntos Comunes de Referencia (PCR) para la educación superior de los Profesionales de la OAC como muy importantes para la profesionalización de ésta. El capítulo 3 ofrece un marco para desarrollarlos y son presentados posteriormente en los capítulos 4 y 5.

REFERENCIAS

- CEDEFOP (2005): Improving lifelong guidance policies and systems – Using common reference tools. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2005.
- CEDEFOP (2009): Professionalizing career guidance – Practitioner competences and qualification routes in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), Thessaloniki, 2009.
- Council of the European Union (2004): Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States Meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout Life in Europe. Resolution No. 8448/04 EDUC 89 SOC 179, Brussels, 18 May, 2004.
- Council of the European Union (2008): Council Resolution on Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. Resolution No. 14398/08 EDUC 241 SOC 607, Brussels, 31 October, 2008.
- Council of the European Union (2009): Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die Europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020). Brüssel: Amtsblatt der Europäischen.
- Union European Commission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsstellen. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaft.
- European Commission (2010): An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, Europäischer Rat (2000): Europäischer Rat Lissabon 2000. Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Brüssel: Europäischer Rat.
- European Communities (2009): New skills for new jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ELGPN (2012): European lifelong guidance policies: Progress report 2011-12. A report on the work of the European lifelong guidance policy network 2011-12. Version 8 (draft), Jyväskylä: University of Jyväskylä (in Print).
- Goleman, D., Bayatzis, R. & McKee, A. (2003): Emotionale Führung, 1st edition, Ullstein, Munich.
- Grawe, K. (2000): Psychologische Therapie, (2., korr. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Guichard, J. (2000). Die Rolle der Psychologie in der beruflichen Beratung in Frankreich. Vortrag. Mannheim, 9. Oktober 2000. <http://www.hdm-stuttgart.de/arbeitsamt/inhalt/psychologie/guichard/text.htm> (2012-06-14).
- Guichard, J. (2011): Societal Contexts, Issues, Research Questions and Interventions in the Domain of vocational Counselling. In: Kraatz, S. & Ertelt, B.-J. (Eds., 2011): Professionalisation of Career Guidance in Europe. Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility. Tübingen: dgvt Verlag, 165-182.
- McLeod, J. (2004): Counselling - eine Einführung in Beratung. Tübingen: Dgvt-Verlag.
- OECD (2004): Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paris, 2004.
- Savickas, M. (2008): Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. In: Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (Eds.) International Handbook of Career Guidance. Berlin: Springer, 97-113.
- Van Esbroeck, R. (2008): Career Guidance in a Global World, in: Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (Eds.) International Handbook of Career Guidance. Berlin: Springer, 23-44.
- Watts, A. & Van Esbroeck, R. (1998): New Skills for New Futures. Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union, VUB Press/ FEDORA, Brussels/ Louvain-la-Neuve.
- Weber, P. (2008): Rahmenbedingungen der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Studententext zum Masterstudiengang „Beratungswissenschaft m.a. BOB“. Heidelberg: Universität Heidelberg.
- Weber, P. (2012): Das transnationale Politiknetzwerk für die Verbesserung lebensbegleitender Beratung ELGPN. Eine Untersuchung von Mustern und Ordnungsübergängen. In: Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (Eds.): Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

3

MARCO TUNING DEL NICE

Los proyectos de investigación multidisciplinarios normalmente se recomiendan, para desarrollar una base teórica conjunta para integrar diferentes perspectivas y enfoques disciplinares (Defila y otros 2006, 138). Para esta publicación (y su posterior desarrollo en el futuro), la necesidad de tal marco se aplica en un doble sentido. Por un lado, la orientación y el asesoramiento de la carrera tienen una base multidisciplinar en sí mismos: los socios del NICE proceden de culturas de varias materias académicas. Por otra parte, las cuestiones fundamentales que planteamos en este manual forman una síntesis de diferentes perspectivas históricas necesarias; conectar los conceptos de la educación superior de los Profesionales de la OAC, con la pericia en los beneficios individuales y sociales de la orientación y el asesoramiento de la carrera, ahora y en el futuro, requieren un enfoque multidisciplinar y una meta-teoría que recopilaran juntos un importante conocimiento. Obviamente, no sólo las perspectivas educativas y las de gestión son importantes aquí, sino también una buena comprensión de los contextos de política y sociológicos, así como un conocimiento difundido de primera mano de la materia multidisciplinaria.

En los siguientes sub-capítulos, explicaremos nuestro marco con detalle. El capítulo 3.1. indica una primera perspectiva de nuestro cuadro y sus objetivos. El capítulo 3.2 trata del origen del enfoque del Tuning y cómo nos ha inspirado, también refiriéndose a los objetivos del Proceso de Bolonia y al concepto del Marco de Cualificación Europea. En el capítulo 3.3. integramos luego una comprensión de las profesiones en este enfoque, para adaptar el “Enfoque Tuning tradicional” a la formación académica de los orientadores de la OAC. El capítulo 3.4 introduce nuestra comprensión de la competencia en el NICE e ilustra cómo hemos derivado las Competencias Centrales del NICE (CCN) de nuestra interpretación de los roles funcionales de los Profesionales de la OAC (Roles Profesionales del NICE o RPN). El capítulo 3.5 trata de la tarea de derivar por consiguiente los currículos de los PCR (Puntos Comunes de Referencia).

A lo largo de todo el Manual del NICE, definimos la terminología central para identificar los PCR y se puede encontrar un glosario de estos términos al final del mismo.

3.1. OBJETIVOS DEL MARCO TUNING DEL NICE¹

La finalidad del Marco Tuning del NICE es trabajar como una meta-teoría que puede:

- ♦ Ser usada para identificar **Puntos Comunes de Referencia (PCR)** para la educación superior en la orientación y el asesoramiento de la carrera.
- ♦ Sistematizar los PCR, por ejemplo encaminarlos a una relación coherente.
- ♦ Proporcionar un lenguaje común y una comprensión de los fenómenos con los que estamos tratando.
- ♦ Ser usado y adaptado para la colaboración futura y para el posterior desarrollo de los PCR, incluyendo la comprobación, validación y mejora de los existentes.

En el siguiente modelo, hemos tratado de unir de nuevo e ilustrar estos diferentes objetivos del Manual Tuning del NICE. En particular, este cuadro también muestra cómo los tres PCR del mismo están conectados unos con otros a través del marco.

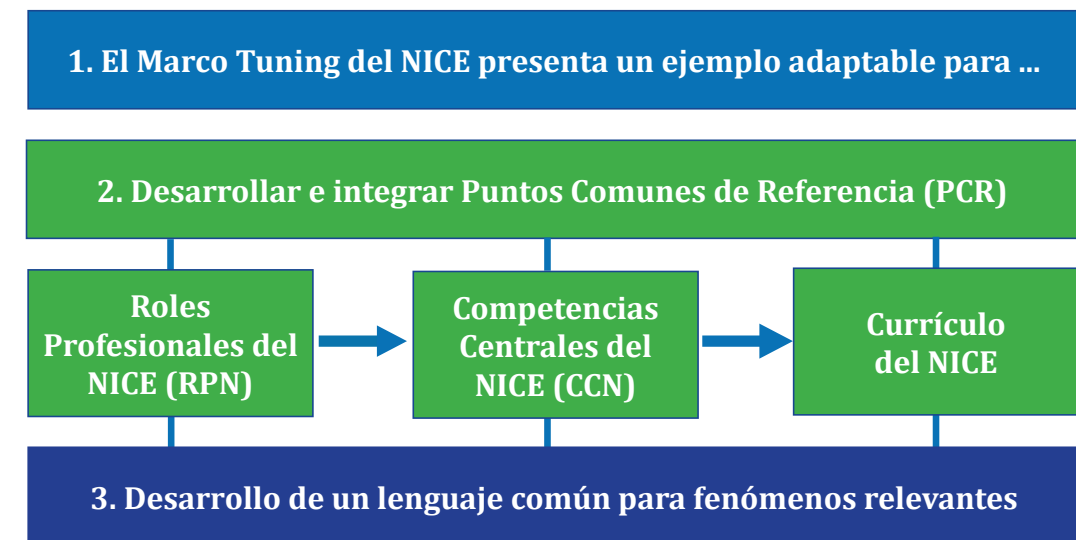


Imagen 3.1: Marco del Tuning NICE, © NICE 2012

¹ El Marco Tuning del NICE está basado en gran medida en el trabajo conceptual de Johannes Katsarov, Kestutis Pukelis, Christiane Schiersmann, Rie Thomsen y Peter C. Weber entre Octubre del 2011 y Julio del 2012. El concepto general se debatió y aprobó en la Conferencia de Jvaskylä en Junio del 2012.

3.2. METODOLOGÍA DEL TUNING PARA HACER PROGRAMAS COMPARABLES

Para desarrollar los PCR en el NICE hemos decidido englobar el enfoque del programa “Estructuras Educativas del Tuning en Europa”. La idea subyacente es que “ las universidades no buscan la uniformidad en sus programas de grado o cualquier tipo de currículo europeo definitivo, prescriptivo o unificado sino simplemente puntos de referencia, convergencia y entendimiento común ” (Tuning, 2008, 6). En el NICE creemos en el valor de la diversidad y esperamos que a través de la colaboración y el compartir unos con otros, todos podamos crecer y prosperar. Por consiguiente, el enfoque Tuning para identificar los PCR entre los programas de grado de diferentes países atrajeron nuestra atención, justo desde el principio- cuando simplemente estábamos formando nuestra red.

El Tuning ofrece un enfoque para entender los currículos y hacerlos comparables en diferentes áreas de la materia. Este enfoque ya se ha usado para varias de éstas en Europa (y en las otras regiones del mundo) en la pasada década, por ejemplo para las ciencias educativas (Tuning, 2005, 75 ff.) . A través del enfoque Tuning, los que aportan los programas de grado de diferentes países se reúnen para debatir e identificar los PCR en su ámbito particular, centrándose especialmente en:

1. **Competencias genéricas** (académicas generales) que los estudiantes deberían desarrollar.
2. Competencias específicas de la materia que los alumnos deberían desenvolver.
3. Rol de los STCE (ECTS), sistema europeo de transferencia de créditos, como un modo de acumulación.
4. Enfoques para aprender, enseñar y evaluar.
5. Papel del refuerzo de la calidad en el proceso educativo (enfaticando los sistemas basados en una cultura de la calidad institucional; Tuning, 2005, 28 f.).

Para las redes académicas internacionales como el NICE, un enfoque típico es investigar de manera colaboradora (algunas de) estas cinco dimensiones para identificar los PCR en la formación académica del alumnado. Las dimensiones clasificadas refuerzan la calidad del enfoque Tuning. Está fundado para apoyar que las instituciones de educación superior cumplan los objetivos declarados en el Proceso de Bolonia y aplicados al Marco de Cualificación Europeo (MCE, 2008):

- ♦ El Tuning está fundamentado en el **aprendizaje basado en la competencia** (Tuning, 2008,11). El objetivo de éste es ayudar a los estudiantes para que desarrollen las **competencias** que necesitan para sus profesiones (Sánchez & Ruiz, 2008,45). No se trata sólo de recopilar su saber a través de sus estudios, los estudiantes se supone que aprenden a aplicar su conocimiento (habilidades/ saber cómo) y cuándo, y por qué

razón (actitudes, roles, responsabilidades y valores). Según el Marco de Cualificación Europeo, el aprendizaje basado en la competencia trata de asegurar un grado apropiado de autonomía y responsabilidad para su práctica futura (EQF, 2008,13).

- ♦ A través de su enfoque de aprendizaje basado en la competencia, el Tuning enfatiza el paradigma de **resultados de aprendizaje**, que es nuclear en el Proceso de Bolonia (Pukelis, 2011,157 ff.). Los programas y cualificaciones de grado se supone que se vuelven comprensibles y comparables basados en las declaraciones de lo que los estudiantes saben, entienden, y son capaces de hacer sobre el total de un proceso de aprendizaje particular (EQF, 2008,3).
- ♦ El Tuning también enfatiza la transparencia, compatibilidad y comparabilidad de los programas de grado en Europa, abogando por usar los sistemas de créditos (ECTS) de un modo acumulativo progresando a través de los tres **ciclos** estándares **académicos** Bachelor, Máster y Doctorado (Tuning, 2008,11). El uso de la acumulación de créditos y sistema de transferencia también posibilita más flexibilidad en la educación superior (por ejemplo, en términos de aprendizaje, movilidad), y anima a la modularización de los programas de grado que apoyan este objetivo (Moon, 2002, 7).

Estas características se añaden al poder innovador y cualitativo del enfoque Tuning de nuestra perspectiva. Éste no sólo ofrece un marco internacionalmente para formar la convergencia entre los programas de grado, sino también de modo adicional, fomenta el desarrollo de la calidad y la innovación en los programas simples de grado .

3.3. COMPRENSIÓN DE TRES NIVELES DE PROFESIONES

Cómo hemos explicado en el capítulo 1, el núcleo central del Manual NICE es proporcionar los PCR para la formación académica de los Profesionales de la OAC. Esto requiere una comprensión común de la relación entre la profesión de la orientación, el asesoramiento de la carrera y el ámbito académico. Para este objetivo, hemos decidido integrar un concepto de tres niveles para entender las profesiones en el marco tuning NICE.

Cuando hablamos de éstas, es importante tener en cuenta su función en la sociedad, por ejemplo su relevancia para los **sistemas** llamados **expertos**. Estos -como las instituciones científicas que están basadas en el conocimiento altamente especializado- son considerados como significativos para una sociedad cuando existe una necesidad de altos grados de especialización en los **tres niveles** siguientes (Mayntz, 1988,20):

- ♦ **Acciones simples**, por ejemplo, el acto de dirigir una entrevista de asesoramiento de la carrera

- ♦ **Roles funcionales**, por ejemplo, las descripciones de los papeles para los puestos de los Profesionales de la OAC
- ♦ **Grandes entidades específicas**, por ejemplo, organizaciones de OAC especializadas y leyes para estos servicios

La existencia y funcionalidad de estos tres niveles en el ámbito de la orientación y el asesoramiento de la carrera (demostrados a través de breves ejemplos) indican que nuestro escenario debería ser considerado en sí mismo un sistema experto.

Estos sistemas se proyectan a través de las **profesiones**, un tipo especial de ellas con un sistema especialmente fuerte de conocimiento y orientación colectiva (Minsch y otros, 1998, 35). Las profesiones desarrollan estándares para evaluar y controlar la actuación en sus ámbitos, especialmente a través de una educación basada en la investigación y organizada en asociaciones profesionales (Mieg, 2006, 343 ff.). Por lo tanto, las profesiones deben considerarse como uno de los componentes clave de los **sistemas de expertos**: En esencia, representan su parte humana.

Como muestran estas definiciones, los sistemas de expertos y profesiones se fundamentan en una base de conocimiento fuertemente sistematizado; la cual es proporcionada de manera ideal a través de un ámbito académico. Este área es una entidad social y cognitiva en el mundo de la ciencia que ha crecido históricamente y cambiado con el tiempo (Defila y otros, 2006, 75). El reunir las personas de sectores académicos particulares (o comunidades científicas) procede de cuestiones y problemas de investigación compartidas, un cuerpo común de conocimiento que se puede esperar de todos los miembros de un ámbito científico, una base específica de métodos, enfoques y soluciones usados mayoritariamente en la investigación y procesos institucionalizados de socialización académica, por ejemplo enfoques comunes en la educación superior de los miembros de la comunidad (ibid).

Así, podemos concluir que es parcialmente a través del historial científico compartido de una área académica como los miembros de profesiones particulares desarrollan su orientación potente y grupal. Esto también debería verse en conexión con los mecanismos de control internalizados de las profesiones y las **disciplinas académicas**: a través de las expectativas compartidas con respecto al conocimiento, a los métodos, y objetivos, profesiones y materias académicas se mantienen estándares en cuanto a las actividades profesionales y de investigación de sus miembros (véase anteriormente).

Se debe a esta relación el hecho que la Educación e Investigación Superior en la orientación y el asesoramiento de la carrera llevan consigo una gran responsabilidad para la profesionalización de la práctica de la OAC y de los orientadores de ésta. Al definir los PCR para la formación académica de los Profesionales de la OAC, vemos por lo tanto como algo importante el vincular el diseño de nuestros programas de grado con la profesión de ésta. Al hacerlo así, tiene sentido el relacionar los PCR en los tres grados de profesiones:

- ♦ **Nivel de grandes entidades específicas:** en el “macro nivel”, la formación académica de los Profesionales de la OAC se puede considerar una “gran entidad específica”, similar a las asociaciones de organizaciones especializadas sobre los servicios de la OAC. El ámbito académico que tiene que permanecer detrás de los programas de grado especializados en la orientación y el asesoramiento de la carrera se puede ver entonces como un marco en el que los estándares se deberían definir para asegurar la profesionalización y la alta calidad en la distribución del servicio. En este sentido, entendemos los PCR en la formación académica de los Profesionales de la OAC como una manera particular de establecer los estándares que proporcionan orientación para las instituciones de educación superior, mientras que no coarten su libertad para proporcionar tales programas de estudio hechos a la medida que mejor encaje en las necesidades de sus destinatarios relevantes.
- ♦ **Nivel de roles funcionales:** en el “meso-nivel”, podemos proporcionar directrices u orientación con respecto a las funciones y roles de los agentes de la OAC en la sociedad y en las organizaciones, por ejemplo en términos de “perfiles de grado”. Las cuestiones fundamentales con respecto a la función conjunta de la **profesión** de OAC a través de la identificación de PCR en la educación superior son: ¿En qué **roles profesionales** se espera que los agentes de la OAC actúen? ¿Cuál es su **función profesional**? Y ya que se espera que los orientadores se controlen a sí mismos y a los colegas surge otra cuestión: ¿Qué misión en términos de una identidad orientadora deberían permanecer detrás del sentido que los profesionales de la agencia de la OAC desarrollarán?
- ♦ **Nivel de simples acciones:** En el “micro-nivel”, podemos definir los PCR con respecto a las **competencias** que los Profesionales de la OAC necesitan efectuar para actuar bien en sus roles ocupacionales. Como establecen las instituciones de educación superior que forman y certifican a los orientadores a través de las cualificaciones, podemos combinar adicionalmente los PCR para las competencias con **descriptores de nivel**, expresando así qué grados de competencia de los Profesionales de la OAC necesitan para disponer de roles singulares.

El valor añadido de esta comprensión de profesiones de tres niveles está claramente en el vínculo que se hace entre las competencias que los orientadores demuestran en sus acciones y los roles funcionales en los que éstos actúan. Además, un componente social más amplio de las profesiones, es tenido en consideración a través de este modelo, por ejemplo las instituciones existentes, estructuras organizativas, mecanismos legales etc que son relevantes para una ocupación particular. Las competencias que los profesionales OAC necesitan poseer pueden no ser definidas aislándolas de las expectativas individuales, organizativas y sociales asociadas con la práctica de la OAC. Más bien, los tres niveles deben ser entendidos como interdependientes, y se deben concebir juntos cuando se definan los PCR.

La comprensión de tres niveles de las ocupaciones en relación con la formación académica de los Profesionales de la OAC es tenida en consideración en el marco tuning NICE a través de la

introducción de un principio de que la “forma sigue a la función”. Estamos de acuerdo en que la estructura y contenidos de los programas de grado en la orientación y asesoramiento de la carrera deberían basarse en el objetivo de posibilitar y asegurar que los graduados tengan las competencias que necesitan para efectuar sus roles profesionales. Por lo tanto, como bases para desarrollar los PCR con respecto al diseño de los programas de formación académica, identificamos los **Roles Profesionales del NICE (RPN)** en el capítulo 4.1. Estos semejan nuestra comprensión común de la función general de los Profesionales de la OAC en términos de seis papeles profesionales que vemos como principales en la práctica de éstas.

3.4. LA DERIVACIÓN DE LAS COMPETENCIAS CENTRALES DE LOS ROLES PROFESIONALES

Al seguir el paradigma de **aprendizaje basado en la competencia** (capítulo 3.2), los PCR que hemos identificado son los **resultados de aprendizaje** que los Profesionales de la OAC deberían desarrollar a través de su formación académica. Cómo seguimos un enfoque basado en la **competencia**, el primer tipo² de resultados de aprendizaje que determinamos como PCR son las **competencias centrales** que los orientadores necesitan realizar en sus roles profesionales. Debido a nuestro enfoque en los profesionales de la formación (capítulo 3.3), las **Competencias Centrales del NICE (CCN)** que identificamos en el capítulo 4.2 se derivan directamente de los **Roles Profesionales del NICE (RPN)**.

El valor añadido de un enfoque basado en una competencia para la formación académica está en la perspectiva individualizada y orientada hacia la actuación del concepto de la misma: a diferencia de los enfoques tradicionales orientados al input para la cualificación en la que a menudo se centraron simplemente al analizar y evaluar el conocimiento, la educación basada en ella observa las acciones que los individuos son capaces de realizar.

A diferencia del “tradicional enfoque del Tuning” no distinguimos entre “relación-materia” (disciplina-específica) y competencias “genéricas” (generalmente académicas) en el NICE: muchas de las competencias que se consideran propiamente como genéricas (por ejemplo en Sánchez & Ruiz, 2008) son tan esenciales para la práctica de la orientación y el asesoramiento de la carrera que las consideramos fundamentales para la formación de los Profesionales de la OAC. Por lo tanto, nos basamos bastante en qué **competencias centrales** necesitan éstos, sin importar si son también relevantes para otras profesiones (por ejemplo, genéricas) o sólo en la orientación y el asesoramiento de la carrera (por ejemplo, específicas de la materia). El sistema de definir competencias centrales basadas en el rol, que son entonces expresadas en términos de **sub-competencias** más concretas, sigue la lógica de ofrecer un marco comprensivo y no un larga listado añadido de ellas.

² El segundo tipo de **resultados de aprendizaje (requisitos de recursos)** será introducido en el siguiente sub-capítulo.

Otro aspecto diferente del Marco Tuning del NICE es nuestra idea específica de competencia. Muchas definiciones y acepciones diferentes existen para el término “competencia” en Inglés y en otros idiomas. Desde la perspectiva educativa y profesional de este manual estamos especialmente interesados en analizar qué competencia está en relación con el desarrollo de los programas de formación académica para los Profesionales de la OAC. Por lo tanto, hemos definido competencia como la capacidad de las personas para reunir demandas complejas en situaciones particulares, basándonos en adecuados **recursos psicosociales** de un modo reflexivo.

En esencia, nuestra interpretación de “competencia” está basada en la definición de “competencias” tal como es usada por la OECD en el proyecto DeSeCo (“Definir y Seleccionar Competencias Clave”, 2003) aunque nos referimos a “Competencias”.³

*“Una competencia es más que sólo el conocimiento y las habilidades. Implica la **capacidad de juntar exigencias complejas**, sacando y movilizand recursos psicológicos (incluyendo habilidades y actitudes) en un contexto particular. Por ejemplo, la habilidad de comunicarse eficazmente es una competencia que puede basarse en el conocimiento del lenguaje de un individuo, las actitudes y habilidades prácticas TI (Tecnológicas e Informativas) hacia aquéllos con quien él o ella se están comunicando.” (OECD, 2003, 4)*

Un aspecto principal de esta definición de competencia es que se considera como un **potencial de un individuo** (subjetivo) para resolver tipos particulares de problemas. También, **puede ser aprendida** y ser más o menos desarrollada (OECD, 2003, 8). En otras palabras: la competencia de diferentes personas puede variar y éstas pueden desarrollar sus competencias. Otro aspecto central de esta comprensión de competencias es que está **orientada a la actuación**: ser competente significa ser capaz de actuar de manera eficaz en una situación particular en términos de resolver realmente con éxito los problemas complejos.

Otra consideración es también relevante para nuestra idea de competencia; para tratar con situaciones complejas, ya que los individuos necesitan poder movilizar los diferentes tipos de recursos de modo creativo. El hacerlo así requiere que las personas piensen “por ellas mismas como una expresión de madurez moral e intelectual, y de tomar la responsabilidad para su aprendizaje y para sus acciones” (OECD, 2003, 8). **La reflexividad**⁴ está en el eje de esta comprensión de competencia: puede ser descrita como la habilidad de los individuos para hacer que tengan sentido las situaciones desconocidas /no rutinarias y aplicarlas o adaptar

³ A diferencia de este manual, el Proyecto DeSeCo se refiere a “Competencies” (singular “Competency”). Para evitar la confusión, queremos obviar este término en el NICE y ceñirnos estrictamente al de “competence” (plural “competences”) como son empleados en la metodología Tuning (por ejemplo, Tuning, 2008). Aunque el discurso académico sobre los diferentes significados de estos términos es interesante, ni creemos que sería útil aquí contrastarlos de los dos términos, ni que un debate de los variados conceptos de competencia existentes sería útil en este manual. En vez de eso, ofrecemos una definición que está basada en los actuales descubrimientos científicos y que intenta integrar tanto como sea posible los diferentes beneficios del concepto-competencia.

⁴ El proyecto OECD DeSeCo se refiere al “índice de reflexión” en vez de usar el término “reflexividad” (OECD, 2008,8). El “índice de reflexión” se emplea también a menudo para describir la actitud innata de los seres humanos para pensar críticamente, por lo que hemos decidido sustituir el término por el de “reflexividad” que se considera generalmente como una “habilidad” o “destreza” que la gente puede desarrollar.

recursos relevantes para enfrentarse a ellas de manera exitosa. La reflexividad como un acto de pensamiento crítico está estrechamente vinculada al proceso de tratar con el cambio y la incertidumbre. A través de la reflexión de las experiencias, los valores, el conocimiento y otros recursos, la reflexividad es la base del aprendizaje creativo⁵, por ejemplo, los procesos a través de los cuales los individuos realmente generan nuevos recursos para tratar con situaciones impredecibles (Argyris, 2006,267).

La siguiente figura ilustra nuestra idea de competencia, especialmente con respecto a cómo se activan diferentes recursos psicosociales en situaciones complejas de un modo reflexivo.

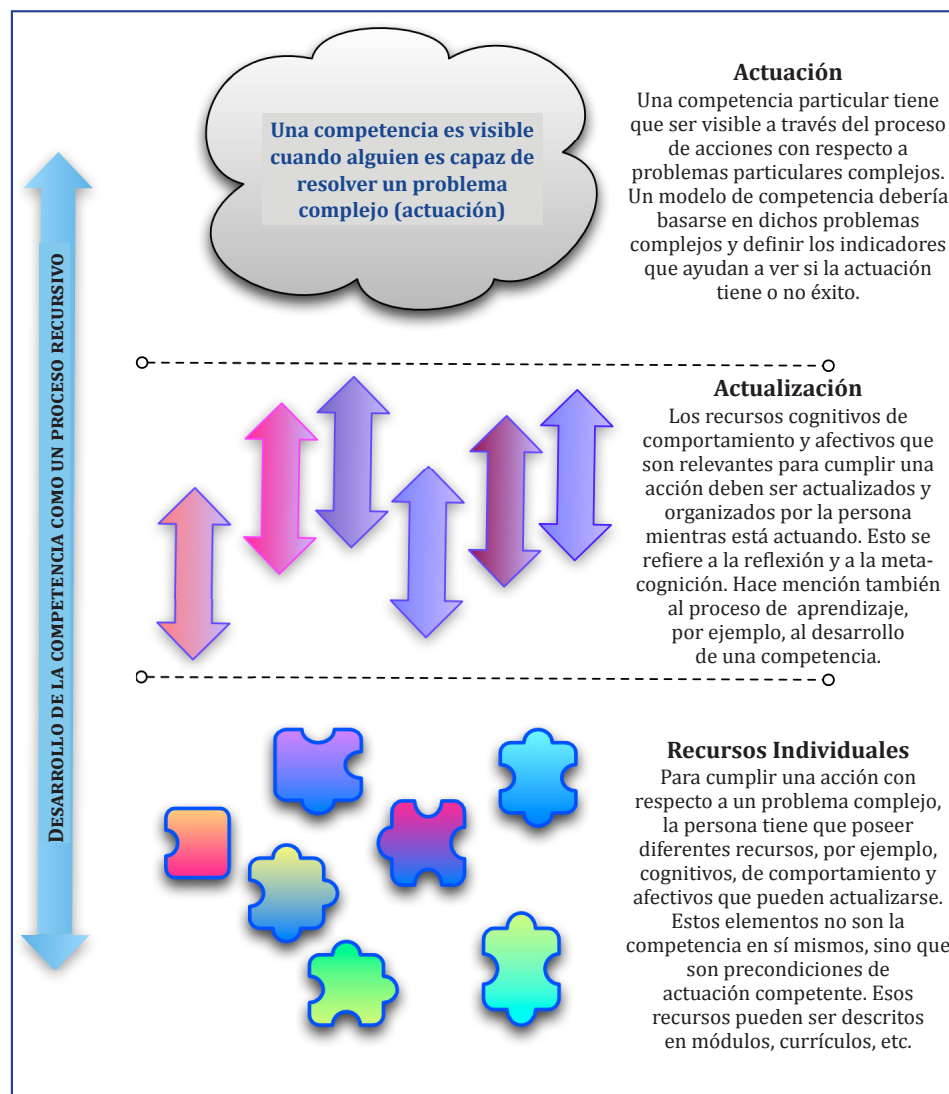


Imagen 3.2: Concepto de desarrollo de Competencia, Fuente: Peter Weber, 2012

⁵ Lo contrario de “aprendizaje creativo” es “aprendizaje adaptativo”, donde las personas emplean los recursos que ya tienen para tratar con problemas rutinarios- a menudo sin pensar críticamente en sus acciones.

3.5. LA TRANSFORMACIÓN DE COMPETENCIAS EN LOS CURRÍCULOS

Desde una perspectiva orientada a la competencia, la educación superior prepara a la gente para enfrentarse con éxito a desafíos demandados en una profesión particular. A través de la implementación de los programas de grado dirigidos a la competencia en la orientación y el asesoramiento de la carrera, las instituciones de educación superior pueden contribuir a proporcionarle a la sociedad los profesionales competentes de la OAC necesarios para facilitar los servicios de alta calidad de ésta. La pregunta a plantear es: ¿Qué hay que tener en cuenta cuando se desarrollan e implementan tales programas de grado orientados a la competencia?

Varios temas son importantes en relación con esta cuestión, así que los trataremos seguidamente. Primero, al determinar los contenidos de los programas de grado, el referirse únicamente a las competencias es algo complejo, así que hemos añadido un tipo de resultados de aprendizaje en el Marco Tuning del NICE, principalmente **requisitos de recursos**, los ingredientes de la competencia (Capítulo 3.5.1.). En segundo lugar, los resultados de aprendizaje necesitan estar combinados con los descriptores de nivel en la educación superior, si las calificaciones son válidas para certificar un cierto nivel de competencia. Trataremos este tema en el Capítulo 3.5.2.

3.5.1. LA DETERMINACIÓN DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE EN BASE A REQUISITOS DE LOS RECURSOS

Una desventaja de un enfoque puramente canalizado a la competencia para describir los programas de estudio, por ejemplo sólo a través de los resultados de aprendizaje en términos de competencias, es que sigue siendo muy abstracto. Para hacer los programas de estudio más transparentes para los educadores, estudiantes, empleadores y evaluadores, se recomienda describir los tipos adicionales de resultados de aprendizaje (Pukelis, 2011, 162). A través de la definición adicional de éstos en términos de **requisitos de recursos**, por ejemplo, los psicosociales necesarios para la actuación, la idea de la educación orientada a la competencia llega a ser más fácil de comprender en las instituciones de educación superior. Esto significa dividir las competencias en sus “ingredientes”.

Para el propósito de tal “operacionalización”, nuestra idea de competencia es de gran valor, porque la dirige a un vínculo directo con los recursos psicológicos, además de la **reflexividad** (Capítulo 3.4). Correlativamente, el próximo paso en nuestro desarrollo conjunto de los PCR ha sido el de definir los resultados de aprendizaje en términos de los recursos (psicosociales) necesarios para cada una de las CCN. La identificación de éstos es parte del **Currículo del NICE** desarrollado en el Capítulo 5.

Para describir los logros de aprendizaje en términos de requisitos de recursos, nos referimos a tres categorías de recursos psicosociales. Vemos cada una de estas categorías como igualmen-

te importantes para la competencia y la realización profesional. El enfoque de clasificar los **recursos afectivos, cognitivos y de comportamiento** está basado en teorías modernas de psicología, gestión de realización y comportamiento organizativo y ofrece las posibilidades de mantener mentalmente los diferentes componentes de competencia cuando se aplica el concepto:

- ♦ **Recursos afectivos** son aspectos que causan motivación y voluntad propia (fuerza de voluntad) de los profesionales para hacer lo correcto (Krathwohl & otros, 1964). Se vuelven visibles a través de las actitudes y comportamientos, tales como, los juicios individuales que la gente hace, acciones que se realizan, ideas que se expresan, etc. Las actitudes determinan en gran medida cómo las personas actúan y piensan y están fuertemente influenciadas por sus valores y normas sociales. Estas están a menudo basadas en las experiencias de los individuos y el aprendizaje de roles-modelos dentro de sus contextos socio-culturales e históricos.
- ♦ **Recursos de comportamiento** se refieren frecuentemente a las habilidades (Dave, 1975; Simpson, 1972) o conocer-cómo (EQF, 2008,11, Sánchez & Ruiz, 2008,45). Estas difieren del conocimiento, ya que están orientadas a la acción y proceden de la experiencia de “haber hecho algo antes”. La calidad de las habilidades está principalmente basada en la cantidad de práctica que la gente tiene en hacer algo. Basado en el EQF (2008,11) nosotros diferenciamos dos tipos de habilidades, cognitivas incluyendo el pensamiento lógico, intuitivo y creativo y las prácticas que consideran la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos. En el Marco Tuning del NICE, la **reflexividad** es considerada como un Recurso de conducta (habilidad cognitiva) y no uno cognitivo.
- ♦ **Recursos cognitivos** reflejan principalmente el conocimiento que la gente tiene y puede usar para encontrar soluciones a cuestiones o problemas específicos (Bloom, 1956; 1964). Los medios cognitivos van más allá de la información (quién, qué, cuando) y engloban la comprensión de las teorías (porqué, cómo), por ejemplo los supuestos sobre como diferentes fenómenos están conectados unos con otros (relaciones causales).

Ejemplo

Para trabajar con usuarios que están buscando ayuda, los Profesionales de la OAC necesitan saberes sobre el mundo del trabajo y el desarrollo de la carrera (recursos cognitivos), por lo tanto pueden apoyarles a tomar decisiones efectivas. Basados en su conocimiento de diferentes enfoques, necesitan elegir una actividad apropiada para el destinatario, grupo de ellos o comunidad (basándose en la Reflexividad, un Recurso de comportamiento). Ejemplos de actividades podrán ser sesiones de grupo, tareas de aprendizaje en la comunidad facilitadas por el profesional de la OAC, entrevistas con el usuario o hechas por él, etc. Al sugerir una actividad, el orientador no tendrá sólo que emplear habilidades interpersonales (recursos de comportamiento), sino que también necesita diseñar valores profesionales (recursos afectivos), por ejemplo para basarse realmente en lo que el destinatario necesita, y no considerar solamente lo que es más cómodo para la organización de la OAC.

3.5.2. DETERMINACIÓN DE LOS DESCRIPTORES DE NIVEL PARA LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los programas de grado orientados a la competencia se dirigen generalmente a asegurar que sus graduados hayan conseguido un cierto nivel de ésta. Para este propósito, los **resultados de aprendizaje** en términos de **competencia** están combinados con **descriptores de nivel**, por ejemplo de marcos de cualificación nacional, o basados en el Marco de Cualificación Europeo (MCE). De este modo, las competencias (como rasgos subjetivos de los individuos) pueden ser evaluadas objetivamente con el propósito de conceder grados en la educación superior (certificación). También se deberían usar aquí los descriptores de niveles para determinar los resultados de aprendizaje en términos de **requisitos de recursos**.

Los niveles de resultados de aprendizaje que se esperan de los estudiantes para obtener un grado deberían depender del **ciclo académico** del programa de grado respectivo (Tuning, 2010,17). Los tres ciclos académicos (Bachelor, Master y Doctorado) que están siendo estandarizados en la educación superior a través del proceso de Bolonia se integran unos en otros y orientan de manera ideal diferentes niveles de complejidad con respecto a englobar las demandas situacionales específicas para las cuales los estudiantes están preparados (MCE, 2008).

Hasta ahora, ni las Competencias Centrales del NICE (Capítulo 4.2) ni sus requisitos de recursos como son descritos en el Currículo del NICE (Capítulo 5) han estado conectados con los descriptores de nivel. Este es uno de nuestros objetivos centrales para el **NICE 2** (Capítulo 10). Para este propósito, nos hemos asegurado de conservar nuestro enfoque para determinar los resultados de aprendizaje compatibles con el MCE, aunque hemos añadido una categoría adicional de requisitos de recursos. Al ir por el EQF (2008,11), la competencia se debería describir en términos de “responsabilidad” y “autonomía”. La autonomía es reflejada en los MCE a través de la definición de conocimiento (**recursos cognitivos**) y habilidades (**recursos de comportamiento**). El Marco Tuning del NICE es más detallado que aquél con respecto a la “responsabilidad”. Esta no está subsumida bajo la categoría de competencia, pero está explícitamente establecida a través de la categoría de **recursos afectivos**.

Además, nuestro escenario está fundamentado de tal forma que es compatible con el enfoque de NIVEL 5 para validar, evidenciar y evaluar el aprendizaje informal y no-formal. En éste, la evaluación se basa en el desarrollo de la competencia afectiva, cognitiva y relacionada con la actividad (Reveal, 2008, 4).

Ya que no hemos desarrollado todavía los PCR con respecto a los niveles de resultado de aprendizaje, lo sugerimos a las personas que quieran usar las CCN o el Currículo del NICE en el desarrollo de sus programas para determinar los grados de competencia y de requisito de recursos de manera autónoma en congruencia con los niveles 6, 7 y 8 del MCE (dependiendo del ciclo académico).

REFERENCIAS

Argyris, C. (2006): Teaching Smart People How to Learn, in Gallos, J.: Organization Development, Jossey-Bass, San Francisco.

Bloom B. S. (1956): Taxonomy of Educational Objectives: Handbook I: The Cognitive Domain. New York: David McKay Co, 207 p.

Bloom, B. S., Engelhart, M., D., Furst, E. J, Hill, W. & Krathwohl, D. (1956): Taxonomy of Educational Objectives. Volume I: The Cognitive Domain. New York: McKay.

Bloom, B. S., Masia, B. B. & Krathwohl, D. R. (1964): Taxonomy of Educational Objectives Volume II: The Affective Domain. New York: McKay.

Dave R. H. (1975): Developing and Writing Behavioural Objectives (R J Armstrong, ed.) Educational Innovators Press

Defila, R., Di Giulio, A., & Scheuermann, M. (2006): Forschungsverbundmanagement. Handbuch für die Gestaltung inter- und transdisziplinärer Projekte, vdf Hochschulverlag: Zurich.

EQF (2008): The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF), European Communities: Luxembourg.

Gallos, J. (2006): Organization Development, Jossey-Bass, San Francisco.

Krathwohl D.R., Bloom B.S., Masia B.B. (1964): Taxonomy of educational objectives: Handbook II: Affective domain. New York: David McKay Co, 196.

Mayntz, R. (1988): Funktionelle Teilsysteme in der Theorie sozialer Differenzierung. In: Mayntz, R, Rosewitz, B., Schimank, U., & Stichweh, R. (Eds.): Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme. Campus: Frankfurt/ New York, 11-44.

Mayntz, R, Rosewitz, B., Schimank, U., & Stichweh, R. (Eds.): Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme. Schriften des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, Campus: Frankfurt/ New York.

Mieg, H. (2006): Professionalisierung. In: Rauner, F. (Ed.): Handbuch Berufsbildungsforschung, wbv: Bielefeld, 343-350.

Minsch, J., Feindt, P.-H., Meister, H.-P., Schneidwind, U. & Schulz, T. (1998): Institutionelle Reformen für eine Politik der Nachhaltigkeit, Springer: Berlin u.a.

Moon, J. (2002): How to use level descriptors. SEEC, University of East London: London.

OECD (2003):Defining and Selecting Key Competencies, Executive Summary of DeSeCo project, 2003.

Pukelis (2011): Study programme designing and renewal: Learning outcomes paradigm, The Quality of Higher Education No. 8, Center for Quality of Studies of the Vytautas Magnus University: Kaunas.

Rauner, F. (2006, Ed.): Handbuch Berufsbildungsforschung, wbv: Bielefeld

Reveal (2008): LEVEL5 Manual. http://www.reveal-eu.org/uploads/media/REVEAL_LEVEL5_Manual.pdf

Sánchez, A.V. & Ruiz, M.P. (2008, Eds.): Competence-based learning. A proposal for the assessment of generic competences, University of Deusto: Bilbao.

Simpson, E. (1972): The classification of educational objectives in the psychomotor domain: The psychomotor domain. Vol. 3. Washington, DC: Gryphon House.

Tuning (2005): Tuning Educational Structures in Europe. Universities’ contribution to the Bologna Process. Final Report Pilot Project – Phase 2, University of Deusto: Bilbao.

Tuning (2008): Tuning Educational Structures in Europe. Universities’ contribution to the Bologna Process. An Introduction, 2nd Edition, University of Deusto: Bilbao.

4

COMPETENCIAS CENTRALES PARA LOS PROFESIOALES DE LA ORIENTACIÓN Y EL ASESORAMIENTO DE LA CARRERA

Una de las cuestiones fundamentales que este manual pretende responder es: ¿Qué competencias necesitan los Profesionales de la OAC para proporcionar servicios orientadores de elevada calidad ?. Como hemos explicado en el Marco Tuning del NICE (Capítulo 3), creemos que este debate necesita estar vinculado a una interpretación de las profesiones: las competencias profesionales que necesitan desarrollar para su práctica, deberían depender de los roles funcionales que posean como consejeros.

Por esta razón, hemos desarrollado los Roles Profesionales del NICE (RPN), un concepto para definir la función orientadora de los Profesionales de la OAC en su práctica, que presentamos en el capítulo 4.1. Para éstos, se exponen conjuntamente seis roles orientadores con perfiles detallados de tareas.

Basado en los RPN, el capítulo 4.2 introduce las Competencias Centrales del NICE (CCN) como un conjunto de seis capacidades nucleares que los Profesionales de la OAC necesitan para proporcionar servicios de calidad. Para una mejor comprensión de lo que las CCN entrañan, hemos descrito también cada una de ellas en términos de sub-competencias más concretas.

Ambos conceptos representan Puntos Comunes de Referencia (PCR) que hemos desarrollado conjuntamente en el NICE. Cómo hicimos el desarrollo conjunto de estos PCR, qué contribuciones se hicieron y como se desarrollaron éstos se indica en el capítulo 9 en la versión completa de este manual.

4.1. LOS ROLES PROFESIONALES DEL NICE (RPN)¹

Todo lo que están haciendo los Profesionales de la OAC en su práctica, su interacción con los usuarios y otras personas puede estar generalmente asociado con uno de estos roles orientadores. De esta manera, los Roles Profesionales del NICE (RPN) representan conjuntamente lo que consideramos que son la función orientadora de los Profesionales de la OAC en Europa. Pensamos que los RPN están directamente conectados con la profesión emergente de la orientación de la carrera, y semejan los retos básicos que necesitan los Profesionales de la OAC para integrarlos: Por lo tanto, al definirlos, estamos sentando la base para identificar las competencias centrales que los agentes de la OAC necesitan para su práctica.

Seguidamente, introduciremos el sistema de los Roles Profesionales del NICE (capítulo 4.1.1), seguido por la descripción de los perfiles de tareas que explican lo que quieren decir en la práctica (Capítulo 4.1.2). Luego debatiremos los rasgos particulares del concepto que sirven de ayuda para una mejor comprensión conceptual del modelo y los RPN desde una perspectiva teórica (Capítulo 4.1.3).

4.1.1. ESTRUCTURA DE LOS ROLES PROFESIONALES DEL NICE

En el NICE formulamos nuestra visión de la función orientadora de los Profesionales de la OAC en forma de seis roles profesionales que constituyen conjuntamente la profesión de la orientación y el asesoramiento de la carrera. Por roles nos referimos a la interpretación de “papeles sociales como conjuntos de expectativas que están adscritos al comportamiento de la población en una sociedad particular, con respecto a una de sus posiciones” (Dahrendorf, 1958,144; en Schimank, 2007,47). Por supuesto, mientras este concepto de Rol expresa claramente las expectativas sociales que necesitan considerarse por los profesionales, es todavía bastante amplio para posibilitar (y requerir) que cada agente de la OAC cumpliera los roles profesionales de vida de modo individual, para “crearlos” realmente hasta cierto punto (Schimank, 2007,65).

Los RPN presentan un espectro de papeles que juntos forman la función orientadora de los Profesionales de la OAC. Sin embargo, es el Rol de éstos el que proyecta a los orientadores en su práctica, por lo tanto la profesionalización se expresa como el concepto de Rol fundamental y unificador (veamos la imagen posterior). Para alcanzar su función profesional, todos los agentes de la OAC deberían poder actuar en cada uno de los RPN en mayor o menor grado, y

¹ Este capítulo se basa en el trabajo hecho por Jean-Pierre Dauwalder, Bernd-Joachim Ertelt, Jean Guichard, Johannes Katsarov, Rachel Mulvey, Hazel Reid, Christiane Schiersmann, y Peter C. Weber (en orden alfabético) que representaron los papeles principales para identificar, evaluar y formular los Roles Profesionales del NICE y las Competencias centrales de éste.

considerarlos todos como parte de su **identidad profesional**. La necesidad de ésta surge debido a la complejidad de los problemas a los que los consejeros de la OAC se enfrentan (Capítulo 2), y está estrechamente conectada a la **agencia**, que debatimos posteriormente en el capítulo.



Figura 4.1: Los Roles Profesionales del NICE, © NICE 2012

La figura presenta, para los propósitos de una ilustración clara, cinco roles discretos para los Profesionales de la OAC; cada uno de igual importancia en la práctica. Éstos pueden conectar entre estos papeles en su trabajo, a veces combinándolos, en otras centrándose en roles particulares mientras dejan a algunos fuera:

- ♦ El Educador de la Carrera apoya a las personas para desarrollar sus competencias de gestión de ésta.
- ♦ El Experto de Información y Evaluación de la Carrera ayuda a los usuarios para evaluar sus características y necesidades personales, conectándolas luego con los sistemas educativos y el mercado de trabajo.

- ♦ El Consejero de la Carrera apoya a los individuos para que comprendan sus situaciones y para trabajar, a través de las cuestiones planteadas, para buscar soluciones.
- ♦ El Gestor de Servicios y Programas asegura la calidad y distribución de los servicios de las organizaciones de la OAC.
- ♦ El Promotor e Interventor de Sistemas Sociales apoya a los usuarios (incluso) en crisis y actúa para cambiar los sistemas para mejorarlos.
- ♦ Independientemente del rol principal realizado por los Profesionales de la OAC en cualquier escenario temporal, el rol fundamental sigue siendo el del Profesional de la OAC:
- ♦ Éste adopta valores laborales y estándares éticos en la práctica, desarrolla y regula relaciones apropiadamente, se compromete en el aprendizaje continuo y el pensamiento crítico, y defiende la profesión.

Resumiendo, consideramos la función de los Profesionales de la OAC para que actúen como educadores, expertos, asesores, gestores y agentes de cambio en las cuestiones relacionadas con la carrera. Debido a la gran complejidad de estos roles, los consejeros de la OAC necesitan ser profesionales que se regulen a sí mismos.

4.1.2. PERFILES DE TAREAS DE LOS RPN

Para proporcionar una comprensión más clara de los diferentes Roles Profesionales del NICE (RPN) hemos especificado **perfiles de tareas** típicas que subyacen en ellos. Este concepto proviene del ámbito de la gestión de recursos humanos y es un enfoque común para describir las expectativas del rol. Los siguientes perfiles de tareas pueden usarse por consiguiente para describir puestos de trabajo concretos para los Profesionales de la OAC, pero también se pueden emplear para definir qué competencias necesitan los Profesionales de la OAC (como hacemos en el capítulo 4.2).

Educador de la Carrera

Como tal, los profesionales de ello apoyan a la gente para desarrollar y lograr las competencias de gestión de la carrera que necesitan para dirigir la educación, la formación y las transiciones de ésta.

Los Educadores de la Carrera enseñan y forman a los destinatarios para que sean conscientes de sus potencialidades (intereses, valores, habilidades etc.), para usar sistemas y técnicas, para recoger información sobre educación y trabajos disponibles, para saber cómo tomar una

decisión de carrera, como planificar e implementar proyectos de ésta, y como implementar de manera eficaz puestos de trabajo. Para apoyar estos esfuerzos, desarrollan currículos, planifican sesiones de formación y facilitan el aprendizaje en diferentes tipos de grupos y comunidades. Como los expertos en los procesos de aprendizaje, también proporcionan a sus usuarios el asesoramiento individual sobre cómo mejorar sus técnicas y desarrollar los planes individuales del mismo.

Experto en Información y Evaluación de la Carrera

Como tales, los Profesionales de la OAC ayudan a las personas a evaluar sus características y necesidades individuales para conectarlas con la información sobre las oportunidades y requisitos en los sistemas educativos y mercados de trabajo.

Los Expertos de Información y Evaluación de la Carrera aseguran que la gente obtenga información relevante personalmente con respecto a cuestiones relacionadas con la educación, el trabajo y la carrera. Para hacerlo así, usan los sistemas de información y las técnicas de evaluación para beneficio de sus usuarios. Como expertos en el mundo de los sistemas educativos y del trabajo explican los requisitos formativos y profesionales, los desarrollos y tendencias a los usuarios y otros sujetos. Aseguran que los destinatarios están bien informados para tomar sus decisiones personales y compromisos de la carrera.

El Orientador de la Carrera

Como tales, los Profesionales de la OAC apoyan a los individuos para que entiendan sus situaciones en el trabajo hacia determinadas soluciones y que tomen decisiones a través del uso de los métodos reflexivos e ideográficos.

Cuando se actúa con temas relacionados con la identidad y la biografía de los usuarios, los Consejeros de la Carrera emplean técnicas de asesoramiento específicas tales como cuestiones centradas en soluciones, cuenta-cuentos y reformulaciones (por ejemplo en respuesta a los cambios en el mercado de trabajo). Cuando es necesario, los orientadores de la carrera trabajan junto con sus destinatarios para perseguir y desarrollar objetivos en largos periodos de tiempo, motivándoles y ayudándoles para identificar y activar recursos a través de los cuales puedan ayudarse a sí mismos para cambiar su situación.

El Gestor de Servicios y Programas

Como gestores, los Profesionales de la OAC aseguran que se realice la orientación y asesoramiento de la carrera, habitualmente a través de servicios o programas. Aseguran la calidad de los mismos y buscan mejorar habitualmente lo que se facilita.

Los Gestores de Servicios y Programas trabajan directamente con los usuarios individuales

y con las agrupaciones de destinatarios (por ejemplo, empleadores, escuelas, comunidades) para clarificar qué tipo de servicios necesitan, hacer ofertas apropiadas y asegurar contratos de la OAC para sus organizaciones. Los Gestores de Servicios y Programas coordinan tanto la distribución de proyectos como el buscar nuevos contratos para la distribución futura. Llevan a cabo la calidad de sus servicios, toman decisiones efectivas y eficientes sobre como emplear los recursos (incluyendo su propio tiempo) y colaborar con los colegas, para cumplir las expectativas de sus usuarios. Evalúan la calidad de sus servicios de organizaciones regularmente y llevan a cabo actividades para desarrollar la cualidad de ellos y la efectividad de sus organizaciones. Esto incluye el apoyar la potencialidad profesional para mejorar las acciones ofrecidas a los usuarios.

Promotores e Interventores de los Sistemas Sociales

Como tales, los Profesionales de la OAC apoyan a sus usuarios directamente tanto en situación estable (modo preventivo) como también en tiempo de crisis. Además, tratan de efectuar una acción diferenciadora en educación a través de la red, la consulta y la defensa.

Los promotores e Interventores de los Sistemas Sociales colaboran con las organizaciones (por ejemplo escuelas, empleadores, instituciones sociales o públicas) en asentar y desarrollar redes y comunidades. A través de la red y la formación de comunidades, pueden apoyar a sus usuarios para alcanzar sus objetivos (por ejemplo, iniciar una educación, encontrar trabajo, etc.), creando nuevas posibilidades. De modo adicional, ellos interactúan con las organizaciones o grupos informales (por ejemplo, familias, grupos de compañeros, etc.), como defensores de sus usuarios. Si es necesario los representan en procedimientos formales, o mediando y negociando en conflictos entre ellos y otras partes implicadas.

Profesionales de la Orientación y el Asesoramiento de la Carrera

Los agentes de la OAC aseguran su profesionalización en todos los Roles Profesionales del NICE. Regulan efectivamente sus relaciones entre los usuarios y entre ellos mismos y otros destinatarios (por ejemplo, empleadores, políticos, otros profesionales). Al hacerlo así, forman y mantienen relaciones constructivas, lo cual también implica encontrar el equilibrio entre sus intereses personales y los de otras personas, y tratar con los conflictos potenciales del rol. Para asegurar su profesionalismo, se comprometen en la práctica reflexiva, emplean el pensamiento crítico, adoptan valores profesionales y se adhieren a estándares éticos. Los Profesionales de la OAC reconocen que necesitan desarrollar su propia competencia continuamente. Integran la actual investigación y la teoría en su práctica y siguen el desarrollo tecnológico y social. Defienden públicamente su profesión, el interés de sus destinatarios y apoyan la ciencia y la política con respecto a su ámbito. Por último, pero no menos importante, respetan los derechos humanos y demuestran la apertura y comprensión para la diversidad, especialmente en términos de diferentes valores y estilos de vida.

4.1.3. DEBATE DE LOS ROLES PROFESIONALES DEL NICE

Como hemos señalado antes, todos los Profesionales de la OAC deberían ser capaces de actuar en los RPN hasta cierto punto. Sólo si se espera que ellos actúen en sus roles, podemos realmente hablar de una función común de la profesión de la OAC.

Por supuesto, esto no sustituye el modo de especialización. Algunos profesionales de ésta pueden decidir prepararse para un rol profesional particular o trabajar con un grupo de usuarios específico. En el NICE animamos a la especialización, mientras valoramos nuestro marco común de referencia. De modo adicional, reconocemos totalmente que en muchos casos, la orientación y el asesoramiento de la carrera son a través del trabajo en equipo: no sólo entre tipos diferentes de Profesionales de la OAC sino también entre éstos y los miembros de otras profesiones (por ejemplo, profesores o gestores), y con las personas en las funciones de apoyo de los servicios para ellas.

Los seis roles profesionales implican interacción con los usuarios como individuos, en grupos o como (partes de) organizaciones y sistemas sociales. Además, hay superposiciones significativas entre los RPN: en la práctica de la orientación y el asesoramiento de la carrera, apenas tiene sentido el separar los diferentes papeles profesionales que se han descrito antes. De modo habitual, un rol será más esencial en la interacción con los destinatarios en un momento que en otro, mientras que varios pueden ser importantes simultáneamente.

Ejemplo

Un usuario podrá ir a un profesional de la OAC descontento por su actual posición laboral. Mientras el orientador le asesora (por ejemplo actuando como Consejero de la Carrera), podrá también emplear los instrumentos de evaluación para ayudarle a comprenderle mejor (actuar como Experto de Información y Evaluación de la Carrera). Además, como parte de la función del mismo podría incluir enseñar al destinatario cómo comprometerse más eficazmente en entrevistas de trabajo. Aquí, los Profesionales de la OAC estarían actuando como Educadores de la Carrera: al solicitarle al usuario que rellene las fichas de evaluación sobre la eficacia de la relación de trabajo entre cada una de las sesiones, el orientador estaría actuando como un Gestor de Servicios y Programas. Si éste organizara una charla en su red entre el empleador y el cliente, el profesional de la OAC estaría comportándose como un Promotor e Interventor de los Sistemas Sociales.

Tres Roles centrados en el Individuo

Tres de los papeles están especialmente cercanos uno del otro, principalmente, el Educador de la Carrera, el Experto en Información y Evaluación de la misma, y el Consejero de ella. Todos estos roles profesionales implican trabajar directamente con usuarios que es un aspecto central de la práctica profesional de la OAC. Como se afirma en el ejemplo anterior, cuando los Profesionales de la OAC trabajan con éstos, cambiar de un rol a otro según lo que cada uno necesite en cada momento dado. La importancia para nosotros, al diferenciar entre estos roles en la práctica, es que están relacionados con las diversas demandas principales de los usuarios: mientras que algunos puedan tener principalmente necesidad de mejores competencias de gestión de carrera, y por lo tanto requieran formación (rol del Educador de la Carrera), otros pueden sólo estar buscando pericia (rol del Experto de Información y Evaluación de la Carrera), o apoyo a la hora de tomar decisiones complejas y dominar las transiciones (rol del Consejero de la Carrera).

Según esto, cada rol se basa en un cuerpo diferente de teoría que sostiene su práctica. El concepto de estos tres roles profesionales se basa en Savickas (2011) que diferencia tres “paradigmas” tales como :

- ♦ **“Orientación profesional**, desde la perspectiva objetiva de las diferencias individuales, ve a los usuarios como agentes que puedan caracterizarse por estimaciones de una serie de rasgos y ser ayudados para relacionarse con ocupaciones que emplean a la gente a la que se semejan.
- ♦ **Educación de la carrera**, desde la óptica subjetiva del desarrollo individual, ve a los destinatarios como personas que puedan estar reflejadas por su grado de disponibilidad para comprometer las tareas de desarrollo apropiadas a sus fases de la vida y que puedan ser ayudados para implementar nuevas actitudes, creencias, y competencias que potencien sus carreras.
- ♦ **El asesoramiento de la carrera**, desde la perspectiva del proyecto del diseño individual, ve a los destinatarios como autores que puedan proyectarse sus historias autobiográficas y ser ayudados para reflejar los temas de la vida con los que puedan construir sus carreras”.

(Savickas, 2011, 6; énfasis añadido)

En el NICE usamos parcialmente títulos diferentes de los Roles Profesionales del NICE y describimos papeles más que paradigmas (por ejemplo, el de “la orientación profesional” ha sido sustituido a través del rol del Experto en Información y Evaluación de la Carrera). También, nuestra comprensión del rol de los consejeros de la carrera es más extenso y no está restringido a los enfoques de asesoramiento narrativo. No obstante, las distinciones que Savickas señala

entre sus tres paradigmas son también válidas para nuestro modelo de roles profesionales. En especial, enfatiza el rasgo de demanda de la orientación y el asesoramiento de la carrera para que los Profesionales de la OAC puedan comprender qué tipo de apoyo necesitan sus usuarios y, en consecuencia, cambien sus enfoques correspondientes de asistencia laboral (implicando filosofías y actitudes profesionales variadas) .

Superar el desfase entre los Individuos y el Contexto

Tradicionalmente, el discurso científico con respecto a la orientación y el asesoramiento de la carrera se ha marcado en dos perspectivas diferentes (Van Esbroeck y Athanasou, 2008). Por un lado se hallan los científicos con base en la psicología profesional o las Ciencias de la Educación que se ha centrado en gran medida en el **desarrollo del individuo**. Por otro, los expertos con un bagaje en psicología del trabajo u organizativa, sociología, o gestión (en recursos humanos), han considerado principalmente el **rol de los sujetos en las organizaciones**: ambas perspectivas con sus corrientes de investigación respectiva han ejercido una fuerte influencia en la manera que pensamos que deberían actuar los Profesionales de la OAC.

La percepción, centrada en la persona, de los Profesionales de la OAC posee como principal objetivo ayudar a los individuos a tratar con los retos relacionados con la carrera, tanto como consejeros, como proveedores de información, asesores o educadores. La teoría centrada en la organización sin embargo, ve las cuestiones relacionadas con la carrera desde la perspectiva de ésta, típica de la gestión. Por lo tanto el énfasis aquí ha sido más sobre cómo trabajar con los individuos de tal modo que los objetivos de organización se logren mejor. Obviamente, los gestores de recursos humanos, reclutadores de personal, promotores de éste y formadores que practican desde estas perspectivas (principalmente de la psicología organizativa y las ciencias de gestión) tratan al sujeto en el contexto de sus cuestiones organizativas e intentan equilibrar y armonizar las dos tendencias.

Los RPN dan un paso decisivo al salvar el desfase entre estas dos perspectivas que difieren (incluso son competitivas). Éste no es insalvable: los discursos y enfoques de todas las disciplinas académicas que constituyen una base para la educación de los Profesionales de la OAC han estado enfocándose en esta dirección en los años pasados. Los psicólogos profesionales y científicos de la educación de igual modo están exigiendo una consideración más fuerte de los contextos de los usuarios; tanto en términos de ser conscientes del medio particular en el que un individuo está situado, como en posibilitar a los destinatarios de diversos historiales sociales para desarrollar su agenda personal al gestionar su ambiente particular (Thomsen, 2012). Los investigadores en las disciplinas de la ciencia de la gestión, de la psicología del trabajo y organizativa están también desarrollando enfoques que se centran en apoyar a los individuos en su auto-gestión y desarrollo personal. Un claro ejemplo de este enfoque es el de acompañamiento (coaching) que al haber empezado en las organizaciones está ahora emergiendo en la educación y de hecho en muchos ámbitos de la orientación y el asesoramiento de la carrera.

Compromiso activo con los Sistemas Sociales como Rol Central

Mientras el primero de los tres roles profesionales que hemos debatido antes se basa claramente en el individuo dentro de su contexto social, el rol profesional del Promotor e Interventor de los Sistemas Sociales reconoce que la práctica de la orientación y el asesoramiento de la carrera debería fundamentarse también en su trabajo en los sistemas sociales (por ejemplo, organizaciones, familias, o comunidades). Los tipos de redes y agrupaciones que los Profesionales de la OAC desarrollan o en los que intervienen pueden variar en gran medida, dependiendo del ámbito en el que trabajan. Por ejemplo, con respecto a hacerlo con los empleadores (como miembros de las agencias de empleo público o departamentos de recursos humanos en grandes organizaciones), los Profesionales de la OAC a menudo actúan como consultores en cuestiones de selección y desarrollo del personal. Basados en tal colaboración, pueden apoyar a los usuarios individuales a través de las actividades de colocación. De modo bastante diferente, las redes y comunidades de los Profesionales de la OAC que trabajan con adolescentes a menudo implican escuelas, responsables políticos, proveedores de servicios sociales y agencias, y están acostumbrados a llevar casos y coordinar actividades.

Obviamente, hay también una filosofía particular que subyace al rol de Promotor e Interventor de los Sistemas Sociales- el de ser un agente de cambio, para usar un modelo explicativo similar como el de Mark Savickas (visto anteriormente):

- ♦ *Los Promotores e Interventores de los Sistemas Sociales, desde la perspectiva de agencia del diseño social, los sistemas de óptica social como ambientes de formación para los individuos, están caracterizados por las relaciones interpersonales y que se pueden desarrollar a través de la red de trabajo, la defensa, la negociación, coordinación y construcción comunitaria.*

Especialmente las perspectivas preventivas para tratar los desafíos relacionados con la carrera a nivel de organización o social enfatizan la necesidad de que los Profesionales de la OAC se comprometan activamente en los contextos de la población, potencialmente en la necesidad de los servicios de la OAC. A través de la red y los roles de coordinación, los profesionales de ésta pueden contactar más fácilmente con la gente que necesita el apoyo de la carrera. También, sus servicios pueden a menudo multiplicarse en efectividad cuando apoyan a otras personas que están en contacto directo con las que necesitan los servicios de la OAC (por ejemplo, padres, profesores o gestores), al ofrecer ayuda relacionada con la carrera).

La gestión como un Rol principal de los Profesionales de la OAC

La inclusión de un rol de gestión en la descripción de los perfiles de tareas profesionales no es nuevo, y está dirigido a varios modelos de competencia para los Profesionales de la OAC (por ejemplo IAEVG, 2003 o BeQu, 2011). En algunos casos, la gestión de los servicios y programas OAC es considerada sin embargo como una actividad periférica,; no como parte de lo que la orientación y el asesoramiento de la carrera son “realmente”. Al añadir el Gestor de Servicios y

Programas a los RPN, queremos enfatizar el rol primordial de éste para la provisión de aportaciones de elevada calidad a la OAC.

El Gestor de Servicios y Programas debería ser parte de la función orientadora de los Profesionales de la OAC por una razón en particular: nadie puede entender mejor el objetivo máximo de intervenciones y servicios de la carrera que los orientadores que las realizan. Deberían ser los mismos profesionales los que articulen lo racional de sus intervenciones particulares, servicios y programas para diferentes audiencias, por ejemplo responsables políticos, usuarios individuales u organizaciones.

Como se explica en el Capítulo 2, la complejidad de los servicios de la OAC requiere que sean dirigidos por los profesionales de la misma; la auto-gestión va a ser considerada un aspecto importante de la profesionalización (Evetts, 2011,13). En otras palabras: la responsabilidad de gestión para los servicios de la OAC debería ser compartida generalmente por los que son ellos mismos profesionales de ésta. Las decisiones de gestión tienen un fuerte impacto en las circunstancias de la provisión de servicios, y al final, es mejor para los usuarios si las circunstancias vienen definidas por aquéllos que entienden la influencia de ellas.

Hay por supuesto una tensión al integrar la gestión de las provisiones del servicio y programa en la función de los Profesionales de la OAC. En vez de poder “culpar la gestión” por no poder ofrecer a los usuarios los servicios que “deberían recibir”, los Profesionales de la OAC pueden necesitar tratar los conflictos de rol internos con respecto a quién ofrecen qué servicios y por qué razón.

Para los trabajadores por cuenta propia y con iniciativa en el ámbito de la orientación y el asesoramiento de la carrera , el marketing, el adquirir contratos, y gestionar la calidad de sus servicios es la cuestión más normal a esperar. Estamos convencidos de que fomentar un espíritu de iniciativa y de agencia (véase después) a través de la formación académica de los Profesionales de la OAC puede realmente ayudar a superar alguna de las deficiencias más destacadas al llevar a cabo la idea de los servicios de la OAC de elevada calidad para todos a lo largo de la vida.

El Rol del Profesional de la OAC

Como ya se ha explicado anteriormente, consideramos el rol de este agente como el concepto unificador y fundamental que consolida a los orientadores en su práctica. Entre otros, el perfil de tarea relevante incluye la formación y el mantenimiento de relaciones profesionales con los destinatarios (por ejemplo: políticos, empleadores, y otros orientadores) y defender públicamente la profesión de la OAC y sus beneficios para los individuos y la sociedad. Pero también implica a los consejeros a comprometerse activamente en la práctica reflexiva; reconociendo de manera autónoma que necesitan desarrollar sus propias competencias y mantenerse al corriente de la actual teoría y de la investigación en orientación.

El RPN del Profesional de la OAC decididamente se basa en las acciones del orientador individual. En términos de moralidad, la mayoría de los humanos deben aprender a responsabilizar-

se de las acciones personales; pero el interés aquí está en las acciones tomadas por una persona como profesional de la OAC. Uno de los conceptos centrales que subyace en la identificación de este RPN es la teoría de Bandura de la agencia personal (2006). Esta compromete a la gente a los procesos de cambio y adaptación. Un sentido de **agencia** permite a los orientadores visualizar un futuro que puede ser diferente desde la vía que se predijo, y así permite cambios significativos pero sutiles dentro de los sistemas que los obligan. En el corazón de la agencia personal está la auto-eficacia; un proceso que implica cuatro características conectadas:

- ♦ **Intencionalidad:** el individuo debe decidir que algo podrá ocurrir; por ejemplo desarrollar los planes de acción (adaptables) o demostrar de modo más general un sentido del objetivo.
- ♦ **Previsión:** anticipar los resultados en el futuro, quizás estableciendo objetivos. Debe haber una conciencia de la realidad del ahora, que se puede contrastar con la posibilidad del futuro.
- ♦ **Auto-reacción:** expresada como acciones deliberadas que motivan y regulan las nuestras y a través de las cuales nos podemos mover hacia el santo grial de la auto-regulación.
- ♦ **Auto-reflexión:** el proceso por el cual un individuo toma el significado de las acciones tanto ahora como en el futuro. Es necesario para encajarlas, para hacer ajustes, o ganar estabilidad; y por lo tanto se mueve desde lo estático hasta el futuro deseado.

La teoría del agente enfatiza el ayudar a los orientadores individuales a poner sentido a su situación, y a los complejos sistemas dentro de los que ejercen. Por esta razón exactamente hemos incluido un rol con respecto a la identidad profesional de la orientación y el asesoramiento de la carrera, que considera un enfoque pro-activo, reflexivo para tratar con los desafíos ocupacionales.

Los complejos sistemas dentro de los cuales los Profesionales de la OAC trabajan cotidianamente pueden ser muy desafiantes por sus asunciones y prácticas laborales. Esto es verdad especialmente cuando prevalecen los sistemas económico-políticos o las organizaciones de trabajo no guían para distribuir el tipo de orientación y asesoramiento de la carrera que se requiere desde una perspectiva profesional informada. Un sentido de agencia personal, emparejada con la habilidad de pensar sistemáticamente, puede ayudar a los orientadores a hacer cambios incluso en sistemas complejos.

Esto en cambio puede sostener una comunidad de profesionales al cambiar las relaciones con los destinatarios (desde el público en general a los políticos), ejerciendo así un control profesional sobre el trabajo de la OAC y sus condiciones (Evetts, 2011,9). Un sentido de agencia personal también apoya la competencia y confianza necesaria para promocionar la profesión de la OAC en general. El desarrollar la agencia amplía las opciones – y sostiene el desarrollo personal y profesional que es la marca distintiva de un profesional de la Orientación comprometido y eficiente.

Competencias Centrales del NICE (CCN):

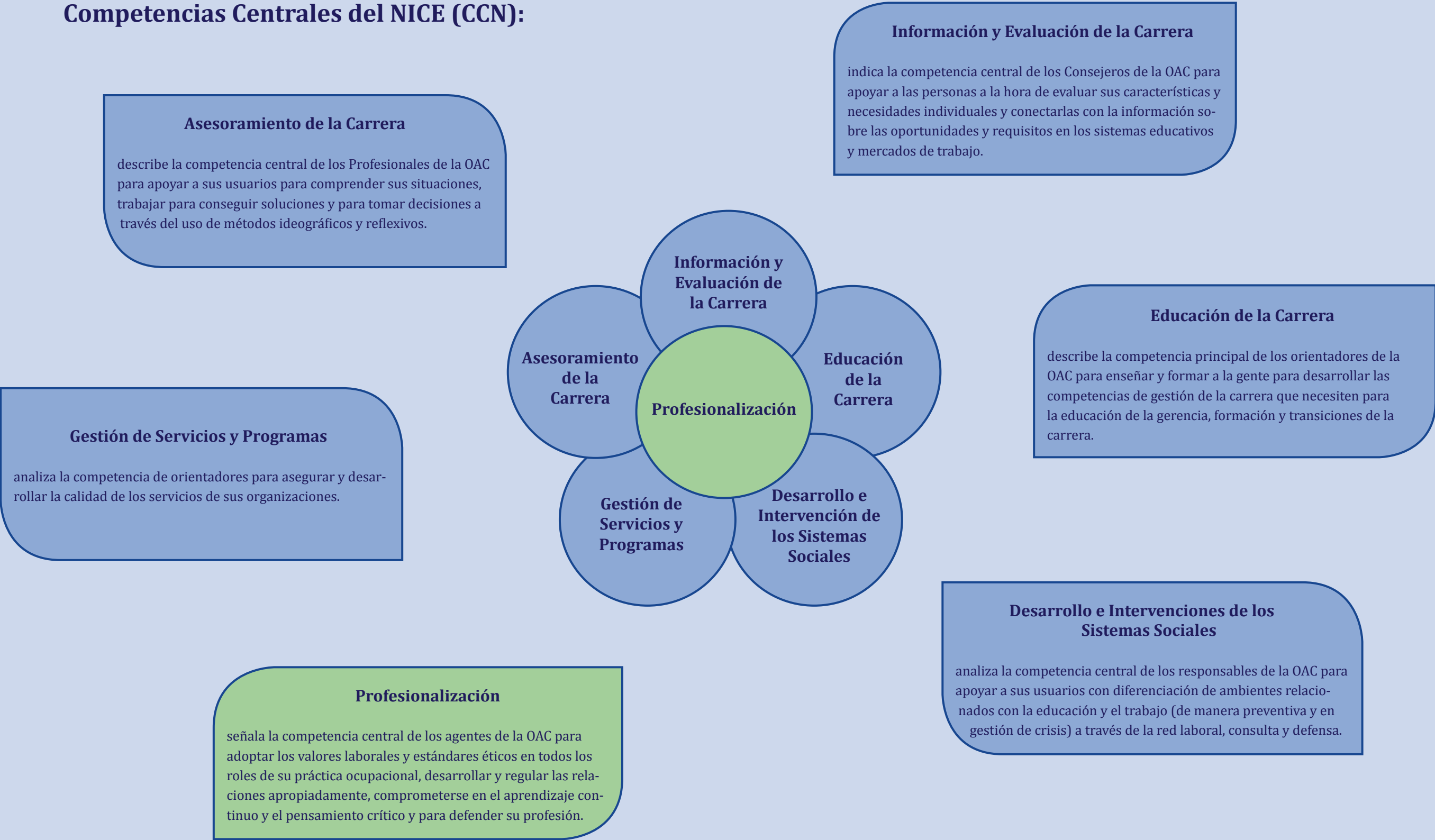


Figura 4.2: Competencias Centrales del NICE, © NICE 2012

4.2. LAS COMPETENCIAS CENTRALES DEL NICE (CCN)

Éstas articulan las competencias clave que creemos que los profesionales de orientación de la carrera necesitan para distribuir los servicios de orientación de elevada calidad. Entendemos las competencias centrales como las fundamentales que los Profesionales de la OAC necesitan disponer. Como hemos explicado en el Marco Tuning del NICE (Capítulo 3), las CCN están basadas directamente en los **Roles Profesionales del NICE (RPN; Capítulo 4.1)**: mientras que las RPN conjuntamente reflejan la función de los Profesionales de la OAC, las CCN expresan las que éstos necesitan para llevar a cabo con éxito los roles profesionales. De este modo, las CCN hacen eco en los RPN: hay cinco competencias centrales discretas que están entrelazadas a través de las fundamentales y unificadoras CCN de la Profesionalización.

En lo restante de este capítulo primero proporcionamos una perspectiva general de las CCN. Luego entramos en detalles de las **sub-competencias** exigidas por los diferentes roles profesionales. Debido a su orientación-actuación, las CCN son formuladas activamente a través de formas verbales.

Descripciones detalladas de las CCN

Esta sección profundiza más en las CCN y presenta sub-competencias más en detalle. Éstas se han derivado a través de una comparación detallada de las CCN con otros marcos de competencia existentes (Glosario 1), el análisis curricular de los programas de grado existentes en Europa (Capítulo 6), el estudio de las tendencias innovadoras en el ámbito de la orientación de la carrera (Capítulo 8), y un proceso discursivo a través del cual muchos miembros de la red han contribuido con su pericia durante la reunión de Jyväskylä en Junio de 2012 (ver el capítulo 9).

Los Educadores de la Carrera son competentes en:

- ♦ Enseñar a la gente a que sean conscientes de sus propias fortalezas (intereses, valores, habilidades, competencias, talentos, etc.), de cómo usar sistemas y técnicas de recogida de información sobre trabajos disponibles, formación educativa y profesional, de cómo planificar, gestionar, implementar y revisar su carrera y cómo aplicarla de manera efectiva para las oportunidades de aprendizaje o de trabajo de calidad de la formación.
- ♦ Desarrollar los currículos para los programas de formación.
- ♦ Planificar las sesiones de preparación.

- ♦ Facilitar el aprendizaje en diferentes tipos de grupos y comunidades.
- ♦ Proporcionar a la gente el apoyo para mejorar su competencia en el aprendizaje a lo largo de la vida.

Los Expertos de Información y Evaluación de la Carrera son competentes en:

- ♦ Proporcionar a los usuarios la información y evaluación que los apoya de manera autónoma valorando cómo son adecuadas para ellos las oportunidades profesionales y educativas.
- ♦ Comunicar los requisitos educativos, organizativos, sociales y políticos y las oportunidades apropiadamente, tener en cuenta las necesidades y capacidad de los usuarios y reducir la complejidad de la información.
- ♦ Explicar el mundo laboral, los sistemas profesionales y educativos, así como las tendencias y desarrollo en los sistemas educativos y mercados de trabajo.
- ♦ El hacer uso de los sistemas de información.
- ♦ Emplear diferentes técnicas de evaluación para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y riesgos de los usuarios.

Los Consejeros de la Carrera son competentes en:

- ♦ Apoyar a los usuarios para tratar temas biográficos complejos relacionados con la identidad y el trabajo.
- ♦ Ayudar a los destinatarios para identificar soluciones y tomar decisiones relacionadas con cuestiones complejas de la carrera (por ejemplo, establecer objetivos y prioridades).
- ♦ Emplear los enfoques reflexivos e ideográficos (por ejemplo cuestiones centradas en soluciones, cuenta-cuentos, remarcar algo).
- ♦ Trabajar junto con sus usuarios a la hora de perseguir y desarrollar los objetivos sobre largos periodos de tiempo, dominando las transiciones de la carrera y en relación a la incertidumbre (si es necesario).
- ♦ Motivar a los usuarios y apoyarlos para identificar y activar recursos y permitirles perseguir sus proyectos de vida de la manera tan autónoma como sea posible.

Los Gestores de Servicios y Programas son competentes en:

- ♦ Gestionar proyectos y operaciones continuas.
- ♦ Presentar la evidencia para asegurar los servicios que mejor encajen en las necesidades de los destinatarios.
- ♦ Establecer contactos con los usuarios (individuos u organizaciones).
- ♦ Desarrollar servicios y organizaciones de marketing y publicidad de la OAC .
- ♦ Asegurar la conformidad con la regulación relevante.
- ♦ Tomar decisiones organizativas sobre cómo manejar los recursos (incluyendo su propio tiempo) eficaz y eficientemente.
- ♦ Dirigir a los colegas y colaborar con los usuarios significativos.
- ♦ Gestionar información y conocimiento relevantes.
- ♦ Valorar la calidad de las actividades de la OAC (procesos y resultados).
- ♦ Desarrollar la capacidad para manejar el cambio y el desarrollo organizativo.

Los Promotores e Interventores de los Sistemas Sociales son competentes en:

- ♦ Concertar citas con usuarios de sistemas internos.
- ♦ Enfocar e intervenir en redes y comunidades existentes y formar otras nuevas.
- ♦ Consultar organizaciones en cuestiones relacionadas con la carrera de su usuario (por ejemplo, reclutamiento, colocación o desarrollo personal de los empleados, competencias de gestión de la carrera de los alumnos, etc.).
- ♦ Realizar referencias.
- ♦ Coordinar actividades con diferentes profesionales (por ejemplo trabajadores de la carrera, trabajadores sociales, educadores, psicólogos, rehabilitadores, personal de aplicación de pruebas, etc.).
- ♦ Defender y negociar en representación de sus clientes en los contenidos relevantes (por ejemplo, equipos de trabajo, familias, procedimientos legales).
- ♦ Mediar conflictos entre los usuarios y sus ambientes sociales.

La profesionalización facilita que los Consejeros de la OAC sean competentes en:

- ♦ Formar y regular eficazmente relaciones sanas entre los destinatarios y entre ellos mismos y otros agentes (empleadores, políticos, otros profesionales).
- ♦ Encontrar un equilibrio adecuado entre sus intereses personales y los de otras personas y tratar de los conflictos en los roles potenciales y niveles de incertidumbre.
- ♦ Comprometerse con el pensamiento crítico, en la práctica reflexiva (reflexividad) y el aprendizaje continuo.
- ♦ Analizar sistemáticamente casos de usuarios con respecto a las influencias de varios factores sociales y relacionados con el grupo, como son los organizativos, comunicativos e individuales.
- ♦ Adaptar los valores profesionales y estándares éticos de todos los roles profesionales en su práctica y demostrar la apertura y la comprensión para la diversidad, especialmente en términos de diferentes valores y modelos de vida.
- ♦ Comprometerse en el debate social sobre los objetivos de la orientación y el asesoramiento de la carrera.
- ♦ Apoyar a la ciencia y a la decisión política para el avance de la profesión de la OAC.
- ♦ Promover la orientación de la carrera como un contrato social para el avance de la igualdad y la justicia social, y la defensa en representación de la población que busca el apoyo en las cuestiones relacionadas con la carrera.

REFERENCIAS

Athanasou, J. & Van Esbroeck, R. (2008): International Handbook of Career Guidance. Springer

Bandura, A. (2006): Towards a psychology of human agency, in Perspectives on Psychological Science, 1.2, 164-180

BeQu (2011): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. W. Bertelsmann Verlag: Berlin/Heidelberg

Dahrendorf, R. (1958): Homo Sociologicus. Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. In Dahrendorf, R.: Pfade aus Utopia, Piper: Munich, 1967, 128-194

Evetts, J. (2011): Professionalism in turbulent times: challenges to and oportunities for professionalism as an occupational value. In: Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC), November 2011, Issue 27, 8-16

IAEVG (2003): International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners. Competency Framework approved by the General Assembly, Bern, 4th September 2003

Savickas, M. (2011): Career Counseling. Washington: American Psychological Association

Schimank, U. (2007): Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie, 3. Edition. Juventa: Weinheim/Munich

Thomsen, R. (2012): Career Guidance in Communities. Aarhus University Press

Van Esbroeck, R. & Athanasou, J. (2008): Introduction: An International Handbook of Career Guidance, in: Athanasou, J. & Van Esbroeck, R.: International Handbook of Career Guidance. Springer, 1-22

MARCO DEL CURRÍCULO DEL NICE

En esta parte del Manual del NICE, las Competencias centrales del mismo (CCN) del capítulo 4.2 se usan como base para determinar los contenidos de lo que llamamos el Currículo del NICE. Este es una propuesta de nueve módulos que se pueden usar como fundamento para el diseño y desarrollo de los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera , y se centra en el Marco Tuning del NICE del capítulo 3. Por lo tanto, los módulos engloban los resultados de aprendizaje en términos de las Competencias Centrales del NICE (CCN) y sus sub-competencias, así como los resultados de aprendizaje en función de recursos cognitivos, afectivos y de comportamiento exigidos por éstas.

Los nueve módulos del Currículo del NICE están todos descritos en el mismo estilo, proporcionando información a los títulos comunes. Hemos intentado hacer la debida referencia a todos los aspectos importantes, pero la enumeración no puede ser exhaustiva. Junto a la descripción de los resultados de aprendizaje, los módulos también implican ejemplos de métodos fructíferos de formación, enseñanza y evaluación que pueden ser útiles con respecto a los logros de aprendizaje de los módulos concretos. De manera original, también habíamos planificado hacer referencias a la bibliografía indicativa de cada uno de los módulos. Ya hemos empezado una recopilación, también, pero esperamos para publicarla cuando esté más elaborada.

Los métodos propuestos para la enseñanza, aprendizaje y evaluación son sugerencias de la práctica de los socios del NICE, que fueron recogidas por los miembros del Paquete de trabajo 3 “Herramientas de Impacto para la Enseñanza y la Formación en la Orientación Académica de la Carrera y los Programas de Asesoramiento de Grado”. Se pueden encontrar más detalles sobre el trabajo del equipo del Paquete de trabajo 3 y los marcos para la los métodos de enseñanza y aprendizaje, recursos, y prácticas de evaluación en el Capítulo 7 de la versión completa del Manual del NICE.

Antes de presentar los módulos, describiremos la estructura global del Currículo del NICE y cómo se forman éstos.

El Currículo del NICE¹ está diseñado en forma de amplios módulos y describe uno de carácter general que recoge todos los [resultados de aprendizaje](#) relevantes para hacerlo adecuadamente en las seis CCN (sin definir los niveles de logro de objetivos).² A diferencia del registro de numerosas descripciones del curso, la definición de grandes módulos tiene la ventaja de que éstos están orientados hacia un resultado con un gran nivel de agrupación de las CCN, que hace que sea más fácil sistematizarlos y desarrollarlos en el tiempo. Dentro y a lo largo de los módulos, se pueden diseñar diferentes cursos, que permita a las instituciones de la educación superior un gran nivel de autonomía con respecto al diseño de sus currículos autónomos.

Al definir los módulos, hemos fijado el Currículo del NICE en una vía **basada en la competencia**. Esto también se realiza combinando [recursos cognitivos, afectivos y de comportamiento](#) relevantes a las CCN en los módulos, que se deberían enseñar juntos. Los estudios han demostrado que el desarrollo de competencias de los estudiantes es más sólido cuando el de todos los tipos de recursos se coordina de manera efectiva (Myers, 2009, 461 ff.)³.

Los primeros seis módulos del Currículo del NICE que se refieren directamente a las CCN engloban cinco [Módulos de Competencia](#) (Módulos-C) y uno de [Profesionalización](#) (Módulo-P). Son seguidos por tres de [Conocimiento](#) (Módulos-K).

Módulos de Competencia

Los Módulos-C reflejan las cinco CCN:

- ◆ Educación de la Carrera
- ◆ Información y Evaluación de la Carrera
- ◆ Asesoramiento de la Carrera
- ◆ Gestión de Servicios y Programas
- ◆ Desarrollo e Intervenciones de los Sistemas Sociales

Los [recursos afectivos, cognitivos y de comportamiento](#) resumidos en los [resultados de aprendizaje](#) de los Módulos-C demuestran estos medios psicosociales que son sólo importantes para actuar de acuerdo con la misión de las CCN relevantes.

1 Este capítulo se basa en el trabajo de conceptualización de Bernd- Joachim Ertelt, Johannes Katsarov y Peter Weber, y especialmente en los conceptos del capítulo 4. El desarrollo de los modelos particulares fue apoyado considerablemente por Rie Thomsen (Desarrollo e Intervenciones de los Sistemas Sociales), Lea Ferrari (Educación de la Carrera) y Sif Einarsdottir (Profesionalización). Todos los módulos fueron debatidos adicionalmente por grupos de socios del NICE en la Reunión de Jyväskylä en el año 2012.

2 Por razones prácticas, sería demasiado pronto para describir los resultados de aprendizaje para los tres ciclos académicos (BA,MA and PhD: “Bachelor, Master y Doctorado”) e introducir los descriptores de nivel en el “NICE 1”. Sin embargo, esto es un objetivo para el “NICE 2” (ver el capítulo 10).

3 Myers, D. (2008): “Psicología Social”, Novena Edición. McGraw-Hill: Nueva York.

Módulo de Profesionalismo

Los resultados de aprendizaje en términos de recursos de comportamiento, afectivos y de competencia que son importantes en todos los **Roles Profesionales del NICE (RPN)**, entre ellos el concepto de **reflexividad** (Capítulo 3), han sido adjudicados al de **profesionalización** de las CCN. Esto enfatiza su gran relevancia para la práctica de la orientación y el asesoramiento de la carrera y también significa que necesitan desarrollarse a través de programas completos.

El Módulo-P es paralelo a la Profesionalización de las CCN e integra las otras en una interpretación de la orientación y el asesoramiento de la carrera como una profesión. Por lo tanto, el contenido de este módulo es transversal de muchas maneras a los Módulos de Competencia y a los de Conocimiento. Lo más importante, el Módulo de profesionalización integra todas las **sub-competencias** que son generalmente importantes para el conjunto de los servicios de la OAC, por ejemplo que están en el centro de la profesión. En particular, esto se refiere a varias competencias interpersonales y sistémicas, así como a los valores y actitudes profesionales. Al incluir las capacidades que se refieren al pensamiento crítico, la reflexividad y el aprendizaje continuo, el Módulo-P también engloba las competencias académicas generales que los estudiantes de la orientación y el asesoramiento de la carrera deberían desarrollar.

Los Módulos de Conocimiento

Se han recogido los **recursos cognitivos** generalmente relevantes en términos del conocimiento que es importante para la orientación y el asesoramiento de la carrera en tres Módulos especiales de Conocimiento (Módulos-K). Hemos decidido hacer esto porque estos recursos no se pueden adscribir sólo a las competencias principales por un lado, sino que por otra parte su alcance es demasiado amplio para integrarlos todos en el Módulo de la Profesionalización. Así, los Módulos-K proporcionan un conocimiento fundamental que es relevante para actuar en las seis Competencias Centrales del NICE y sólo consisten en recursos cognitivos a diferencia de los Módulos-C y el Módulo-P.

Sin embargo, esto no significa que los cursos relacionados con los Módulos-K se centren sólo en el desarrollo de los recursos cognitivos. Mas bien, el enfoque consistirá en fomentar también muchas de las competencias académicas más generales que son descritas en el Módulo P1 de la Profesionalización, incluyendo las de investigación, reflexividad, pensamiento crítico, analíticas, comunicativas y muchas otras. Por consiguiente, no hemos sugerido métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación para los Módulos-K. Se pueden encontrar referencias en el Módulo-P, y en el Capítulo 7.2 con respecto a la sistematización y desarrollo del conocimiento.

Para ordenar el gran conjunto de conocimiento relevante para la orientación y el asesoramiento de la carrera, lo hemos distribuido entre tres categorías que se basan en diferentes perspectivas: la del individuo, la de grupos, organizaciones y comunicación interpersonal y la perspectiva de la sociedad en general, incluyendo los sistemas educativos y mercados de trabajo.

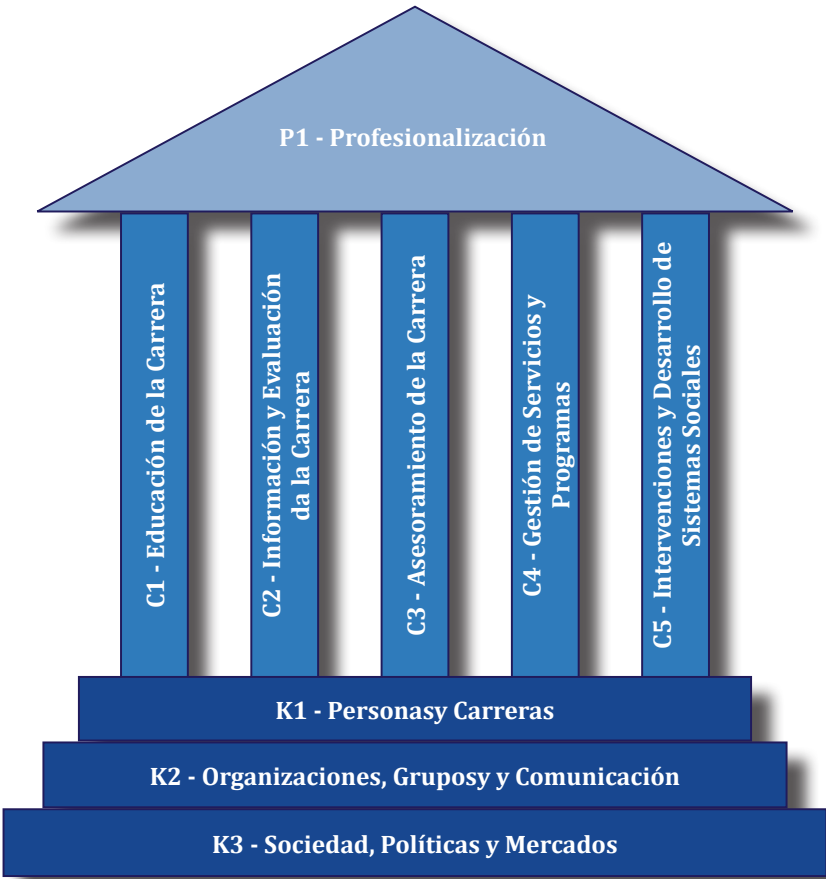


Figura 5.1: Marco del Currículo del NICE, © NICE 2012

El sistema de los módulos está visualizado en la figura anterior. Como ésta misma muestra, tanto los Módulos de Conocimiento como la Profesionalización son **transversales**, por ejemplo son considerados relevantes para varios de los Módulos de Competencia porque incorporan elementos que son fundamentales para varias de las CCN.

Ejemplo

El conocimiento sobre cómo los individuos se desarrollan (K1) es relevante para el comportamiento profesional con respecto a varios de los Módulos-C, incluyendo la Educación de la Carrera (C1), La Evaluación e Información de la Carrera (C2) y el Asesoramiento de ésta (C3). De igual modo, el conocimiento sobre el mercado de trabajo (K3) es relevante para la Evaluación e Información de la Carrera (C2) y el Desarrollo e Intervenciones del Sistema Social (C5). De modo similar, el Módulo de profesionalización P1 es también transversal porque engloba las actitudes profesionales y las competencias relevantes para todas las formas de interacción profesional.

C1 – Educación de la Carrera
Resultados de Aprendizaje (Competencia Central y Sub-Competencias)
La Educación de la Carrera de las CCN se refiere al Educador de la Carrera de los RPN: Como tal, los Profesionales de la OAC apoyan a las personas para desarrollar sus propias competencias de gestión de ésta. En consecuencia, la Educación de la Carrera de las CCN describe la competencia central de los Profesionales de la OAC para enseñar y formar a las personas para desarrollar las competencias de gestión de la carrera que necesitan para orientar la educación, formación y transiciones de ésta.
Los Educadores de la Carrera son competentes en... ♦ enseñar a la gente a que sea consciente de sus recursos (intereses, valores, habilidades, competencias, talentos, etc.), cómo usar los sistemas y técnicas de recogida de información sobre trabajos a realizar, la formación educativa y profesional, cómo planificar, gestionar, implementar y revisar su carrera, y cómo aplicarlo todo de manera efectiva para desarrollar las oportunidades de aprendizaje o trabajo. ♦ desarrollar los currículos para los programas de formación. ♦ planificar las sesiones formativas. ♦ facilitar el aprendizaje en diferentes tipos de comunidades y grupos. ♦ proporcionar a los sujetos el apoyo para mejorar sus competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida.
Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)
Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)
♦ Teorías y enfoques relacionados con el aprendizaje vinculado con la enseñanza de la carrera. ♦ Conocimiento para enseñar a diferentes grupos objetivo, por ejemplo trabajar con adolescentes, padres, profesores, empleadores, políticos, etc. ♦ Conocimiento de las técnicas para trabajar con individuos y pequeños/grandes grupos; conocimiento de los métodos basados en las TIC/TI y aplicaciones para el aprendizaje /enseñanza (incluyendo aprendizaje a distancia, combinado y auto-gestionado). ♦ Teorías y enfoques específicos para reforzar las competencias de gestión de la carrera (por ejemplo creencias de eficacia, estrategias de auto-regulación y habilidades para toma de decisiones) a través de las intervenciones educativas correspondientes.

Recursos Afectivos (Actitudes, Valores, Motivaciones)
♦ Deseo de apoyar a las personas para desarrollar sus competencias de gestión de la carrera. ♦ Valorar la implicación activa en el proceso de aprendizaje. ♦ Voluntariedad para adaptar los métodos de enseñanza, contenidos y transmisión de información a los intereses específicos, exigencias, necesidades y rasgos de los usuarios. ♦ Apreciación de las estrategias de aprendizaje individual de los destinatarios . ♦ Promoción del aprendizaje a lo largo de la vida, incluyendo la voluntariedad para actualizar continuamente el conocimiento y la información base como Rol- modelo.
Recursos de Comportamiento (Habilidades, Técnicas, etc.)
♦ Usar diferentes técnicas didácticas, incluyendo las del aprendizaje auto-dirigido y los sistemas de enseñanza/aprendizaje basados en las TIC/TI. ♦ Aplicar métodos e instrumentos para el diseño efectivo de los recursos de aprendizaje. ♦ Desarrollar, revisar y ajustar conceptos, currículos, y técnicas de presentación para los diferentes grupos objetivo. ♦ Desarrollar recursos adecuados de aprendizaje para diferentes grupos de destinatarios. ♦ Motivar diferentes grupos objetivo para la auto-formación y desarrollar sus propias competencias (aprendizaje).
Referencias para los Métodos de Enseñanza y Aprendizaje
Los estudiantes llevan a cabo la práctica de enseñar y reflejan sus experiencias con tutores y compañeros; también participan en pequeños grupos para explorar los sistemas de información de la carrera elegida (por ejemplo las páginas web y su calidad); ven y reflexionan sobre videos acerca de habilidades específicas, enseñan estrategias, sesiones de formación, etc.); practican la reflexión conjunta de clases durante los estudios; el role-play de habilidades de aprendizaje; aplican y reflejan métodos de aprendizaje activo; trabajan con diferentes sistemas basados en las TIC para la formación y la comunicación a distancia; implican al alumnado en el diseño de clases.
Referencias para los Métodos de Evaluación
Preparar y distribuir una presentación sobre la elección de la carrera con grupos objetivo seleccionados; diseñar una sesión/reunión sobre la Educación de la Carrera; revisar un currículo específico o diseño de enseñanza para su uso con otro grupo objetivo (adaptaciones de sugerencias etc.).

C2 – Información y Evaluación de la Carrera

Resultados de Aprendizaje (Competencia Central y Sub-Competencias)

La Información y Evaluación de la Carrera se refiere al Experto de Evaluación e Información de la Carrera de los RPN. Como tal, los Profesionales de la OAC apoyan a la gente en la evaluación de sus características y necesidades personales, luego los conectan con los sistemas educativos y el mercado de trabajo.

En consecuencia, la Información y Evaluación de la Carrera de las CCN describen las de los Profesionales de la OAC para apoyar a las personas en la evaluación, en sus características y necesidades personales y conectarlas con la información sobre oportunidades y requisitos en los sistemas educativos y los mercados de trabajo.

Los Expertos en Información y Evaluación de la Carrera son competentes en...

- ♦ proporcionar a los usuarios información y métodos de evaluación que los apoyan de manera autónoma valorando lo adecuadas que son para ellos las oportunidades particulares profesionales y educativas.
- ♦ comunicar apropiadamente los requisitos políticos, sociales, organizativos y educativos y las oportunidades, teniendo en consideración las necesidades y capacidad de los usuarios, y la de reducir la complejidad de la información.
- ♦ explicar el ámbito de los sistemas educativos, profesionales y de trabajo, así como las tendencias y desarrollo en los mercados de trabajo y los sistemas educativos.
- ♦ hacer uso de los sistemas informativos.
- ♦ emplear diferentes técnicas de evaluación para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y riesgos de los usuarios.

Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)

Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)

- ♦ Teorías y principios sociales y de comunicación: procedimientos para optimizar los medios, los sistemas de información, y los modos personales de dar ésta.
- ♦ Teorías y enfoques de diagnóstico, evaluación y pruebas (instrumentos de valoración cuantitativos y cualitativos para: recursos, ambiente social, intereses, necesidades, fortalezas, etc.).
- ♦ Diagnósticos de recursos y problemas para grupos objetivo específicos (por ejemplo personas con discapacidad, mujeres, emigrantes, niños etc); comprensión de las situaciones específicas de tales grupos objetivo y enfoques para tratarlos (incluyendo los culturales, educativos, relacionados con la lengua y otras barreras) y conocimiento de los sistemas de información específicos para los diferentes grupos objetivo.
- ♦ Información y Evaluación de la Carrera basadas en Internet y asistidas por ordenador.
- ♦ Conceptos para desarrollar los instrumentos de enlaces de evaluación con actividades de empleo (por ejemplo, colocación, apoyo en los procesos de búsqueda de empleo y encontrar una educación adecuada para los usuarios).

Recursos Afectivos (Actitudes, Valores, Motivaciones)

- ♦ Incentivación para apoyar a los usuarios para tomar decisiones de carrera de manera autónoma y bien informados.
- ♦ Motivación para apoyar a los destinatarios para tratar la falta de información y la sobrecarga de ésta.
- ♦ Interés por aplicar los enfoques validados empíricamente y basados en la teoría de la Información y Evaluación de la Carrera.
- ♦ Sensibilidad para usar los datos derivados de la evaluación de manera apropiada, según la situación y de un modo transparente para beneficio del usuario.
- ♦ Conciencia de la necesidad de proteger de abusos los datos de los usuarios.
- ♦ Motivación para debatir críticamente la validez y fiabilidad de las pruebas y métodos de evaluación, así como otra información relacionada con los destinatarios.
- ♦ Motivación para apoyar a los usuarios en la interpretación de resultados de evaluación/pruebas y otra información relevante de modo adecuado.
- ♦ Voluntariedad para controlar las propias parcialidades en las actividades de Información y Evaluación de la Carrera con los destinatarios de historiales modificados (por ejemplo éticos, culturales, relacionados con el género, etc.).

Recursos de Comportamiento (Habilidades, Técnicas, etc.)

- ♦ Seleccionar estrategias de información y evaluación según los diferentes intereses, rasgos, implicaciones, historiales socio-económicos de usuarios, y tener en consideración las condiciones/limitaciones organizativas.
- ♦ Emplear diferentes instrumentos de las TIC para la Información y Evaluación de la Carrera (tests de personalidad basados en Internet).
- ♦ Validación práctica de competencias informales y aprendizaje no-formal/informal.
- ♦ Usar las técnicas de grupo para la Evaluación e Información de la Carrera (por ejemplo, entrevistas de asociados).

Referencias para los Métodos de Enseñanza y Aprendizaje

Análisis y debate de las sesiones reales de Información y Evaluación de la Carrera (video, informe); auto-aplicación y ejercicios con técnicas de evaluación, instrumentos de diagnóstico y programas de las TIC; role-play de evaluaciones con estudiantes prototipo; construcción/adaptación de técnicas/enfoques de evaluación para grupos objetivo específicos; comparación unos con otros de diferentes tipos de bancos de datos/ sistemas de gestión de información y uso de un instrumento para validar las competencias con usuarios en un proyecto más amplio de la OAC.

Referencias a los Métodos de Evaluación

Presentar los resultados del análisis de una sesión de Información y Evaluación real de la Carrera (video, informe); el role-play de una sesión de Evaluación e Información de la Carrera bajo supervisión; el valorar los Servicios de Evaluación e Información de la Carrera como usuario y analizar los enfoques de evaluación/ cuestionarios basados en las teorías relevantes.

C3 – Asesoramiento de la Carrera

Resultados de Aprendizaje (Competencia Central y Sub-Competencias)

El Asesoramiento de la Carrera de las CCN se refiere a los RPN del Orientador de la misma. Como Consejeros de Carrera, los Profesionales de la OAC apoyan a los individuos a la hora de comprender sus situaciones, para trabajar con cuestiones en busca de soluciones.

En consecuencia, el Asesoramiento de la Carrera de las CCN describe las de los Profesionales de la OAC para apoyar a sus usuarios a fin de comprender sus situaciones, trabajar buscando soluciones y tomar decisiones con el uso de métodos ideográficos y reflexivos.

Los Consejeros de la Carrera son competentes en....

- ♦ apoyar a los destinatarios para tratar asuntos biográficos complejos relacionados con la vida, el trabajo y la identidad.
- ♦ asistir a los usuarios para identificar soluciones y tomar decisiones relacionadas con temas de la carrera complicados (por ejemplo, establecer objetivos y prioridades).
- ♦ emplear enfoques reflexivos e ideográficos (por ejemplo cuestiones centradas en soluciones, cuenta-cuentos, remarcar algo, etc.).
- ♦ trabajar junto a sus usuarios para perseguir y desarrollar sus objetivos sobre largos periodos de tiempo, dominar las transiciones de la carrera y tratar con la incertidumbre (si es necesario).
- ♦ motivar a los destinatarios y apoyarles en la identificación y activación de recursos permitiéndoles perseguir sus proyectos de vida tan autónomamente como sea posible.

Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)

Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)

- ♦ Conceptos y enfoques para el asesoramiento orientado a los recursos.
- ♦ Enfoques específicos y teorías del proceso para los conceptos y técnicas de entrevistas de asesoramiento/orientación de la carrera (por ejemplo, comportamiento cognitivo, enfoque centrado en la persona, asesoramiento sistémico y centrado en la solución, preparación, diseño de vida, enfoques narrativos, apoyo de auto-organización, metodología de proceso de información y enfoque de gestión de problemas).
- ♦ Conceptos para estructurar los procesos de comunicación interactiva.
- ♦ Conceptualización para apoyar la reflexividad y los procesos de aprendizaje de los usuarios.
- ♦ Teorías y conocimiento actual probados empíricamente sobre el uso de las TIC en el Asesoramiento de la Carrera.
- ♦ Conceptos y enfoques para diferentes grupos objetivo de asesoramiento y para tratar cuestiones de diversidad, edad, género y cultura en el mismo.

Recursos Afectivos (Actitudes, Valores, Motivaciones)

- ♦ Honradez y autenticidad para responder a las ideas de los usuarios, narrativas y necesidades.

- ♦ Disposición para establecer los propios conceptos personales y trabajar al margen del asesoramiento de los usuarios (mientras se respetan los límites profesionales legales y éticos).
- ♦ Apertura hacia los destinatarios con respecto a las limitaciones del propio Rol personal, por ejemplo cuando se ofrezca asesoramiento en situaciones impuestas legalmente; entusiasmo por hacer otros intereses transparentes que necesitan considerarse.
- ♦ Disponibilidad para escuchar activamente a los usuarios y sintonizar con sus situaciones; empatía, interés para comprender los historiales personales de los destinatarios, valores, emociones, deseos, etc.
- ♦ Motivación para dar fortaleza a los usuarios para tratar de sus situaciones de manera autónoma; compromiso para reforzar y apoyar la auto-eficacia y el desarrollo de los auto-conceptos positivos; motivación para apoyarles para desarrollar las competencias de tomar decisiones y resolver problemas.

Recursos de Comportamiento (Habilidades, Técnicas etc.)

- ♦ Técnicas de audición activa, dotación de feedback constructivo (en especial: interactuar con los usuarios de manera que los refuerce emocionalmente).
- ♦ Transferir los modelos de toma de decisiones en la práctica del Asesoramiento de la Carrera (modelos normativos y no-rationales; enfoques para tratar con conflictos emocionales, e incertidumbre en la toma de decisiones de la carrera).
- ♦ Técnicas de asesoramiento para clarificar los intereses y peticiones de los usuarios, para analizar problemas complejos, identificar soluciones, localizar y evaluar la información, para desarrollar estrategias y planes de acción, etc.
- ♦ Desarrollar un objetivo compartido para el proceso de asesoramiento junto con el cliente.
- ♦ Proporcionar una gran variedad de recursos internos y externos de los destinatarios y restricciones situacionales transparentes en las entrevistas de asesoramiento.
- ♦ Observar si y cómo cambian los intereses y objetivos de los sujetos en el curso del proceso de asesoramiento.
- ♦ Preparación para el manejo y retraso de fenómenos de post-decisiones.
- ♦ Uso de soluciones basadas en las TIC en el Asesoramiento de la Carrera.

Referencias para los Métodos de Enseñanza y Aprendizaje

El practicar diferentes técnicas y estilos de asesoramiento con los estudiantes prototipo (con role-play de cintas de video); analizar las entrevistas de asesoramiento escrito; aconsejar a los usuarios (cintas de video, o con informes y presentaciones); supervisión universitaria de la práctica de asesoramiento/revisión de compañeros; analizar el desarrollo de la propia carrera y las decisiones de la perspectiva de varios enfoques teóricos; aplicar diferentes técnicas de decisiones en las situaciones de la vida real (relacionadas con cuestiones de diferente complejidad, no necesariamente decisiones de carrera).

Referencias a los Métodos de Evaluación

Presentar y describir la propia sesión de asesoramiento de orientación de la carrera (video, ensayo etc.) en el periodo de formación práctica; analizar una sesión de asesoramiento basada en un modelo de inventario, etc.

C4 – Gestión de Servicios y Programas

Resultados de Aprendizaje (Competencia Central y Sub-Competencias)

La Gestión de Servicios y Programas se refiere al gestor de éstos y de los RPN. Como administradores de ellos, los Profesionales de la OAC aseguran la calidad y distribución de los servicios de organizaciones de ésta. En consecuencia, la Gestión de aquéllos describe la competencia central de los Profesionales de la OAC para garantizar y desarrollar la calidad de sus servicios de las organizaciones correspondientes.

Los Gestores de Servicios y Programas son competentes en...

- ♦ gestionar proyectos y operaciones continuas.
- ♦ presentar pruebas para asegurar los servicios que mejor cubran las necesidades de los usuarios.
- ♦ establecer contratos con destinatarios (individuos u organizaciones).
- ♦ desarrollar servicios y organizaciones de publicidad/marketing de la OAC.
- ♦ asegurar la conformidad con la regulación relevante.
- ♦ tomar decisiones de organización sobre cómo manejar recursos (incluyendo su propio tiempo) de manera efectiva y eficiente.
- ♦ dirigir a los colegas y colaborar con destinatarios significativos.
- ♦ evaluar y valorar la calidad de las actividades de la OAC (procesos y resultados)
- ♦ desarrollar la capacidad para manejar el cambio y el desarrollo organizativo.

Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)

Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)

- ♦ Financiación: Básica de gestión de recursos, presupuestos y mantenimiento de libros.
- ♦ Aspectos legales, legislación y códigos de práctica relevante para la contratación, la gestión de servicios de la OAC.
- ♦ Gestión/desarrollo de la calidad (diferentes modelos); teoría de evaluación (proceso y analítica de resultados); desarrollos específicos de evaluación de los servicios y programas de la OAC (teorías de fortalecimiento del proceso de planificación, preparación, implementación y evaluación de diferentes intervenciones de la OAC; incluyendo análisis de costes-beneficio).
- ♦ Bases de iniciativa empresarial (también para incremento de fondos); desarrollo del plan empresarial; análisis de competición, necesidades de los clientes y del ambiente de la organización.
- ♦ Bases de publicidad y marketing; estrategias de marketing (precio, colocación, promoción y producto) y estrategias de comunicación para diferentes grupos objetivo.
- ♦ Procesos específicos de servicios de gestión de la OAC (aspectos organizativos); efectos de circunstancias organizativas sobre la calidad de los servicios y programas de la OAC.

Recursos Afectivos (Actitudes, Valores, Motivaciones)

- ♦ Disposición e interés en comprender, reflejar y desarrollar el propio Rol y la función en una organización, incluyendo las propias relaciones organizativas internas.
- ♦ Sentimiento de responsabilidad para gestionar la calidad de los servicios de la OAC; actitud pro-activa en co-construir el propio ambiente organizativo, interés por colaborar con los colegas, superiores y subordinados para fomentar el aprendizaje organizativo.
- ♦ Actitud de iniciativa empresarial para establecer nuevos servicios, mejorar los existentes y asumir responsabilidad en las tareas organizativas
- ♦ Perspectiva de ganar una y otra vez desarrollándose a sí mismo y a la propia organización: mantener un equilibrio sano entre el interés de la organización y los propios intereses.
- ♦ Motivación para sostener el conocimiento/recogida de información y esfuerzos de sistematización sobre largos periodos de tiempo con un cierto nivel de calidad.

Recursos de Comportamiento (Habilidades, Técnicas, etc.)

- ♦ Gestión de recursos: métodos de presupuestos y de cálculos, trabajo con programas de tablas de hojas de cálculo, control y gestión del tiempo.
- ♦ Adquisición de clientes y proyectos, redacción de contratos, preparación de ofertas, negociación, conflictos de gestión y empleo de herramientas de gestión de proyectos.
- ♦ Aplicación de actuales soluciones de las TIC para gestión y cooperación en equipos.
- ♦ Gestión e Información del Conocimiento: establecer y desarrollar bancos de datos útiles; mantener listas actualizadas de recursos de referencias, etc.
- ♦ Desarrollo de cuestionarios, directrices de entrevistas y otros instrumentos para la evaluación y el desarrollo de la gestión de calidad.
- ♦ Desarrollo, aplicación y realización de las estrategias de organización, objetivos y marcos de calidad; también a través de la implicación directa de los diferentes destinatarios (incluyendo los usuarios de los servicios de la OAC) en el diseño y desarrollo de servicios y programas.

Referencias a los Métodos de Enseñanza y Aprendizaje

Estudios de casos de organizaciones; role-play para el desarrollo de la negociación y las habilidades de gestión de conflictos; desarrollar un plan empresarial o estrategia de marketing para una pequeña organización de asesoramiento/orientación (por ejemplo basada en un caso específico); proyecto de gestión en/ con una organización; evaluando científicamente una intervención de la OAC; revisar científicamente la investigación de evaluación y el desarrollo y la prueba de estudio ; debate grupal de la gestión de información en el trabajo práctico con diferentes grupos objetivo; estudios de casos sobre el marketing de información, desarrollando un plan del proyecto.

Referencias a los Métodos de Evaluación

Escribir y presentar una oferta para un programa de OAC basado en el análisis de un estudio del caso; investigación y/o prácticas de organización; completar un análisis y evaluación del usuario con un simple método estadístico (por ejemplo Chi-cuadrado); realizar una evaluación de un sistema de información de la carrera elegida asistida por ordenador y hacer una verificación de la eficacia de una intervención de la Educación de la Carrera (análisis pre-post test).

C5 – Desarrollo e Intervenciones de los Sistemas Sociales
Resultados de Aprendizaje (Competencia Central y Sub-Competencias)
El Desarrollo e Intervenciones de los Sistemas Sociales se refieren al Promotor e Interventor de los mismos. Como los promotores, los Profesionales de la OAC apoyan a los usuarios (incluso) en crisis y en el trabajo para mejorar los sistemas. En consecuencia, el Desarrollo e Intervenciones de los Sistemas Sociales de las CCN describen la de los Profesionales de la OAC para apoyar a sus usuarios efectuando una diferenciación en los ambientes relacionados con la educación y el trabajo (de manera preventiva y en crisis/condiciones negativas) a través de la red, la consulta y la defensa. Los Promotores e Interventores de los Sistemas Sociales son competentes en.... ◆ Concertar citas con destinatarios dentro de esos sistemas. ◆ Enfocar e intervenir en redes existentes y comunidades y construir otras nuevas. ◆ Consultar organizaciones en cuestiones relacionadas con la carrera de sus usuarios (por ejemplo, reclutamiento, colocación o desarrollo de personal, empleados y competencias de gestión de la carrera de alumnos). ◆ Hacer referencias. ◆ Coordinar actividades de diferentes agentes laborales. ◆ Colaborar con distintos profesionales (por ejemplo, trabajadores de la carrera, asistentes sociales, educadores, psicólogos, rehabilitadores, personal de apoyo, etc.). ◆ Defender y negociar en representación de sus clientes en contextos relevantes (por ejemplo, equipos de trabajo, familias, procedimientos formales, etc.). ◆ Mediar conflictos entre los usuarios y sus ambientes sociales.
Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)
Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)
◆ Teorías y enfoques relacionados con la coordinación de los servicios de la OAC dentro de diferentes tipos de organizaciones (por ejemplo, privadas, públicas, servicios de empleo público (SEP), instituciones superiores de formación, etc.) y como parte de la gestión de recursos humanos (GRH). ◆ Teorías y enfoques relacionados con la coordinación de los servicios de la OAC con otras/ externas organizaciones (por ejemplo, gestión del caso, referencias, consulta, etc.). ◆ Teorías de comunicación específica y enfoques relacionados con la negociación, coordinación, persuasión y defensa. ◆ Teorías sobre el desarrollo y los efectos del capital social y la red de trabajo.

Recursos Afectivos (Actitudes, Valores, Motivaciones)
◆ Auto-comprensión y reflexión como facilitador del cambio/aprendizaje en los sistemas sociales (grupos, organizaciones etc.), a través de la cooperación e intervención. ◆ Motivación para defenderse en representación de los usuarios en contextos relevantes donde necesiten apoyo adicional (por ejemplo, porque les faltan los recursos para hacerlo ellos mismos). ◆ Interés por colaborar con diferentes grupos objetivo y entender y conocer sus perspectivas, necesidades e intereses (especialmente usuarios potenciales, pero también profesores, padres, representantes de empresas e instituciones de formación superior; otros profesionales, responsables políticos, y representantes de la comunidad). ◆ Motivación para apoyar el desarrollo de las redes de trabajo, organizaciones y otros sistemas sociales que pueden proporcionar asistencia social y/ o servir como redes de rescate para que la gente se enfrente a la exclusión del trabajo/social (por ejemplo los sindicatos, las mesas redondas de los miembros sociales, etc.).
Recursos de Comportamiento (Habilidades, Técnicas etc.)
◆ Dirigir el trabajo en ese ámbito, las observaciones y entrevistas para comprender los intereses, perspectivas y necesidades de diferentes grupos objetivo. ◆ Consultar las técnicas/habilidades con un enfoque sobre las cuestiones de la orientación y el asesoramiento de la carrera (por ejemplo el empleo, el reclutamiento, etc.). ◆ Facilitar las referencias efectivas por medio de iniciación de contactos entre las fuentes de referencia y los individuos. ◆ Desarrollar habilidades en promover la justicia social, la defensa, y el feedback con respecto a los servicios de la OAC en contextos institucionales particulares.
Referencias a los Métodos de Enseñanza y Aprendizaje
Se basan en: Estudios de casos sobre las organizaciones y comunidades con necesidad de los servicios de la OAC; debatir videos y cuestiones que ejemplifiquen situaciones reales; usar procedimientos de evaluación para las comunidades, redes u organizaciones durante las prácticas; diseñar intervenciones de formación (por ejemplo para los padres); el role-play de consulta, referencias, mesas redondas; visitas a diferentes instituciones/organizaciones que ofrecen apoyo de la OAC o trabajen juntos con los proveedores de servicios de la misma.
Referencias a los Métodos de Evaluación
Redactar y/o presentar un análisis de un problema de la OAC referido a un sistema social (por ejemplo una institución, organización o comunidad) con un enfoque basado en desarrollar sugerencias para las intervenciones o el desarrollo colaborador; producir materiales que contienen teoría útil para las intervenciones de la OAC; aplicar técnicas para validar el desarrollo propio de la red y las competencias de colaboración e intervención antes y después de participar en tal proceso.

P1 – Profesionalización
Resultados de Aprendizaje (Competencia Central y Sub-Competencias)
El profesionalismo de las CCN está relacionado con el Consejero de la OAC que desempeñan los RPN. Los profesionales de ésta adoptan valores laborales y estándares éticos en la práctica, desarrollan y regulan las relaciones apropiadamente, se comprometen en el aprendizaje continuo y el pensamiento crítico, y defienden su profesión. En consecuencia, la profesionalización de la OAC describe la competencia central de los orientadores para adoptar valores laborales y estándares éticos en todos los roles de su práctica, desarrollar y regular relaciones apropiadamente, para comprometerse en el aprendizaje continuo y el pensamiento crítico, y para defender su profesión. Los Profesionales de la OAC son competentes en.... ◆ construir y regular de manera efectiva relaciones sanas entre usuarios, entre ellos mismos y otros destinatarios (por ejemplo empleadores, políticos, otros profesionales). ◆ encontrar un equilibrio adecuado entre sus intereses y los de otras personas y tratar con los conflictos potenciales de roles y niveles elevados de incertidumbre. ◆ comprometerse con el pensamiento crítico, la práctica reflexiva (reflexividad) y el aprendizaje continuo. ◆ analizar sistemáticamente los casos de destinatarios con respecto a las influencias de varios factores sociales y relacionados con el grupo y con aspectos organizativos, comunicativos e individuales. ◆ adaptar los valores profesionales y los estándares éticos de todos los roles profesionales en su práctica; demostrar la apertura y la comprensión para la diversidad, especialmente en términos de diferentes valores y modelos de vida. ◆ comprometerse en el debate social sobre los objetivos del asesoramiento y la orientación de la carrera. ◆ apoyar a la ciencia y a los responsables políticos para el avance de la profesión de la OAC. ◆ promover la orientación de la carrera como un contrato social para el progreso de la justicia e igualdad social, y defenderse en representación de la gente que busca apoyo en las cuestiones relacionadas con la carrera.
Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)
Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)
◆ Comprensión crítica de la profesionalización sobre el nivel del individuo y de la sociedad. ◆ Comprender las diferentes expectativas sociales relacionadas con la orientación y el asesoramiento de la carrera (por ejemplo desde las perspectivas de los usuarios individuales, responsables políticos, empleadores, sindicatos, otras profesiones, etc.).

◆ Ética: conocimiento de los valores profesionales centrales relevantes para la orientación y el asesoramiento de la carrera y los códigos destacados de los estándares éticos. ◆ Entendimiento comprensivo de las teorías de la práctica reflexiva, la auto-evaluación y la comprensión del Rol de las teorías en relación con las prácticas profesionales en contextos relevantes. ◆ Teoría de sistemas (pensamiento sistémico): el tratar con la complejidad. la dinámica y la incertidumbre; las teorías de cómo los individuos y sus contextos/ambientes (organizaciones, familias, culturas sociales y estructuras) están conectados y se influyen entre sí; teorías de auto-organización con respecto a los sistemas sociales. ◆ Teoría y métodos de investigación (ciencias sociales): prueba de conocimientos, técnicas estadísticas básicas, desarrollo y análisis del ensayo; investigación evaluativa; indicadores de calidad psicométrica, etc.
Recursos Afectivos (Actitudes, Valores, Motivación)
◆ Compromiso con el profesionalismo y los valores ocupacionales tales como los estándares éticos relevantes (muchos de los cuales se explican posteriormente); motivación para construir y desarrollar continuamente tales relaciones profesionales con los usuarios que nutren estos valores laborales centrales. ◆ Sentimiento general de responsabilidad social; ansiedad por impedir el desajuste psicosocial debido a la insatisfacción de la carrera; deseo por aumentar la calidad de la vida de las personas y la de sus comunidades; motivación por impedir el perjuicio a los usuarios y a otra gente. ◆ Sentimiento de responsabilidad por el impacto de la propia práctica profesional y el reconocimiento de los límites de la propia competencia. ◆ Comprender la necesidad de mantener un sano equilibrio entre las necesidades del usuario, las organizativas y el bienestar propio. ◆ Disponibilidad para hacer transparentes los propios enfoques y pensamientos. ◆ Perseverancia, paciencia, optimismo y enfoque pro-activo de hacer lo mejor del pasado, presente y futuro y tolerancia de la ambigüedad. ◆ Motivación para sostener a las personas de un modo justo y de apoyo, independientemente de su edad, herencia étnica o cultural, habilidad mental y física, género y estatus socioeconómico; motivación para promover la justicia social, la inclusión y la igualdad de oportunidades para la gente desfavorecida, etc. ◆ Apertura para trabajar con la diversidad, especialmente en términos de diferentes valores como riqueza potencial (no como amenaza). ◆ Compromiso para la formación continua y mejora/desarrollo profesional/avance del conocimiento; apertura hacia el aprendizaje, desarrollo e innovación en el ámbito profesional, etc. ◆ Motivación para buscar el apoyo de otra gente y el feedback para evaluar el propio desarrollo profesional, los logros y las necesidades de aprendizaje. ◆ Dedicación para examinar /desafiar el valor de las propias teorías y asunciones basadas en criterios científicos objetivos.

Recursos de Comportamiento (Habilidades, Técnicas, etc.)
- Habilidad para reflejar las propias acciones, por ejemplo con otros, y aplicar los criterios profesionales al hacerlo así; implementar los modelos basados en la ciencia y la reflexión en relación con los aspectos específicos de la práctica profesional. - Habilidades relevantes para desarrollar y gestionar las relaciones constructivas con (personas de) diferentes grupos u organizaciones (especialmente usuarios; políticos, familias, comunidades, otros profesionales, empleadores, profesores/formadores, etc.); habilidades interpersonales, comunicación oral y escrita, técnicas de conversación, moderación de pequeños y grandes grupos y habilidades de presentación con diferentes medios (por ejemplo, flipchart, presentaciones basadas en el ordenador, discursos, etc.). - Habilidad para identificar y aplicar estrategias para gestionar los efectos de cambio/ estrés en sí mismos y estrategias para elaborar y mantener la auto-motivación. - Establecer los objetivos de desarrollo y aprendizaje, y examinar y optimizar el propio estilo y progreso de la enseñanza en el desarrollo de la competencia y el aprendizaje. - Aplicar directrices éticas relevantes para la orientación y el asesoramiento de la carrera para los casos de la vida real. - Habilidades requeridas para el análisis sistemático, el desarrollo de los conceptos, y los documentos científicos/profesionales escritos, incluyendo el pensamiento analítico, las técnicas creativas y la argumentación lógica.
Referencias a los Métodos de Enseñanza y Aprendizaje
El trabajar con un “amigo crítico” (dar y recibir feedback); la supervisión e “intervisión”/ “el asesoramiento universitario” basado en (los propios) casos reales (por ejemplo ,cintas de video), examinar casos en relación a la teoría; desarrollar un portafolios reflexivo; usar la evaluación de competencia como un punto de arranque y la del propio desarrollo profesional; análisis de casos usando códigos éticos relevantes para la orientación y el asesoramiento de la carrera ; evaluar críticamente el estándar investigador de los documentos científicos basados en los criterios para la redacción científica; evaluaciones reflexivas de visitas a proyectos promocionando la igualdad y la justicia social; documentos científicos escritos; debatir qué políticas particulares serían significativas para el propio ámbito de actividad en la orientación y el asesoramiento de la carrera (análisis comparativo) y preparar resúmenes de libros científicos o documentos para los compañeros de clase.
Referencias a los Métodos de Evaluación
“El Plan de Desarrollo Personal”: los estudiantes evalúan críticamente su desarrollo sobre el programa con respecto a la teoría englobada en el módulo. Sobre esta base, desenvuelven un plan de acción para su desarrollo profesional posterior a través del programa; un PDP es un instrumento de evaluación que un programa de estudio empieza de manera ideal y termina con un “Debate Profesional”: los estudiantes hacen una grabación de DVD de una discusión laboral con los tutores, revisando y reflejando su propio aprendizaje, desde el que escriben su propio plan de desarrollo personal. Esto incluye una consideración crítica de la teoría y el desarrollo profesional continuo y redactar y presentar un documento científico/profesional.

K1 – El Individuo
Objetivo General
Este módulo ofrece el conocimiento básico/fundamental relevante para los Profesionales de la OAC con respecto a tratar a los sujetos y a las cuestiones individuales de la carrera. El conocimiento clasificado aquí es especialmente importante para la Educación de la Carrera de las CCN, la Información y Evaluación de la Carrera, el Asesoramiento de ésta, pero es también de valor para todas las otras competencias centrales de los Profesionales de la OAC.
Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)
Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)
- Teorías del desenvolvimiento profesional y de la carrera: comprensión del desarrollo biográfico debido a los cambios de ésta y de las fases de la vida (por ejemplo durante la escuela primaria/ secundaria, la Educación de la Carrera, el cambio de profesión, el buscar empleo después de irse de casa o una etapa de desempleo, retiro, etc.). - Teorías de elección y planificación de la carrera: teorías de rasgos y factores, enfoques constructivistas, diseño de vida, teorías del aprendizaje social, de ajuste en el trabajo, perspectiva cognitiva-social, casualidad planificada, Serendipia, etc. - Teorías relacionadas con los procesos de auto-organización del individuo (por ejemplo desarrollo de la competencia/aprendizaje, teorías de aprendizaje (comprender cómo las personas aprenden, maximizar el aprendizaje), procesos de toma de decisiones/heurística, equilibrio del trabajo-vida, auto-motivación. gestión del tiempo, establecer prioridades etc.). - Teorías psicológicas sobre los rasgos y comportamientos de personalidad individual (por ejemplo motivación, intereses, aptitudes, talentos, sentimientos, cogniciones, auto-eficacia, lugar de control, volición/ fuerza de voluntad, disponibilidad para tomar decisiones, aprender/adaptarse, colaborar etc.

K2 – Grupos, Organizaciones y Comunicación	
Objetivo General	
Este módulo ofrece el conocimiento básico/fundamental relevante para los Profesionales de la OAC con respecto a tratar con grupos, organizaciones y comunicación. El conocimiento clasificado aquí es especialmente importante para la Gestión de Servicios y Programas y el Desarrollo e Intervención de los Sistemas Sociales, pero es también muy significativo para tratar con las cuestiones de la carrera de los individuos, haciéndolo relevante para todas las CCN.	
Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)	
Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)	
♦ Dinámica de grupo y comunicación interpersonal: teorías sobre relaciones informales/sistemas sociales (otros diferentes a las organizaciones formales): familias, parejas, amistades/compañeros, pequeños y grandes grupos, etc. ♦ Teorías y comunicación organizativas: estructuras formales/relaciones (jerarquías, funciones, roles, poder, etc.) y procesos de organizaciones; cultura organizativa, diferentes tipos de organizaciones (burocracia, red de trabajo etc.), diversidad en las organizaciones; interacción entre las organizaciones y sus ambientes, efectos de las nuevas tecnologías (especialmente TI e TIC) sobre las organizaciones y los empleados, etc. ♦ Teorías de gestión: planificación estratégica y control; toma de decisiones organizativa (micro-económica); gestión del proyecto y del proceso/calidad. ♦ Teorías del liderazgo y comunicación relevante: modelos de roles, estilos de liderazgo; comunicación organizativa interna; gestión de conflictos (prevención y solución de éstos) y teorías relacionadas con el liderazgo y la moderación de grupos. ♦ Gestión de cambio/ desarrollo de la organización: Teorías sobre el cambio organizativo y el aprendizaje; factores de éxito del cambio organizativo planificado, etc ♦ Gestión de Recursos Humanos (GRH) y teorías y conocimiento de Desarrollo Personal (DP); comprensión de los procesos típicos de Recursos Humanos tales como reclutamiento, personal, recompensa, consolidación y desarrollo de empleados; bases de la gestión de actuación, etc. ♦ Las TIC en la orientación y el asesoramiento de la carrera ; innovaciones actuales en la tecnología de las comunicaciones y cómo se pueden emplear con respecto a los diferentes RPN; debate de los beneficios y retrocesos; métodos de combinar los enfoques tradicionales con las tecnologías innovadoras para las sinergias, etc.	

K3 – Sociedad, Política y Mercados	
Objetivo General	
Este módulo ofrece el conocimiento básico /fundamental para los Profesionales de la OAC al tratar con los fenómenos relevantes de una sociedad más amplia (incluyendo la cultura y la diversidad), la política (el gobierno, los responsables políticos, los sistemas educativos, los políticos, y la legislación) y los mercados (la economía). El conocimiento clasificado aquí es importante para todas las CCN, aunque diferentes aspectos pueden ser especialmente importantes para distintos roles profesionales.	
Resultados de Aprendizaje (Requisitos de Recursos)	
Recursos Cognitivos (Conocimiento Específico-Competencia)	
♦ Etnografía institucional; estructura actual, desarrollo/tendencias, y política actual con respeto al empleo nacional, los sistemas educativos y los relacionados con la OAC (incluyendo el conocimiento comparativo de políticas y sistemas). ♦ Conocimiento relacionado con la política: teorías/ideologías de política relevantes; desarrollo destacado de la política internacional (por ejemplo aprendizaje a lo largo de la vida; proceso de Bolonia en Europa); profesionalización de la orientación y el asesoramiento de la carrera, etc. ♦ Aspectos legales, legislación y códigos de la práctica con respecto al empleo, la educación y los sistemas de la OAC (local, nacional e internacional). ♦ Comprensión de lo macro-económico, especialmente con respecto al desarrollo del mercado de trabajo y su interrelación con otro social (por ejemplo las tendencias tecnológicas, la política, etc.). ♦ La gestión de la información relacionada con la carrera: Fuentes y tipos de información del mercado de trabajo (IMT), tareas laborales, profesiones, funciones, salarios, requisitos y perspectivas futuras (por ejemplo, bancos de datos internacionales/nacionales/regionales, Internet, etc.), y fuentes y tipos de información sobre programas y ofertas educativas (educación superior, formación continua, etc.); sistemas de gestión de información y conocimiento; gestión de adquisición de información; sistemas de información orientados a la oferta y la demanda para los mercados de trabajo y las ofertas educativas, etc. ♦ Teorías relacionadas con la diversidad: teorías sociológicas sobre la identidad cultural, normas sociales, e ideología (incluyendo los sistemas de creencia religiosa); comunicación intercultural; gestión de la diversidad; comprensión de la discriminación con respecto al género, la edad, la etnia, habilidad, cultura, etc. ♦ Comprensión de las necesidades especiales de los grupos particulares (por ejemplo usuarios discapacitados físicamente y mentalmente, otros desfavorecidos económicamente, minorías raciales/ culturales y étnicas, etc.).	

GLOSARIO¹

El siguiente glosario engloba términos usados en el Manual NICE de modo estandarizado. Muchos de éstos reflejan el lenguaje común que hemos intentado desarrollar en el NICE a través del Marco Tuning para identificar Puntos Comunes de Referencia (PCR) con respecto a los roles y a las competencias de los Profesionales de la OAC. No incluye ninguna terminología que no esté explícitamente definida en los capítulos del 1 al 5.

Si se busca un glosario terminológico, de acuerdo común en el ámbito de la orientación y el asesoramiento de la carrera en Europa, se aconseja consultar el de ELGPN que estará disponible online a través de la página de la red a comienzos de 2013.

Agencia	Una significación de ésta compromete a las personas a procesos de cambio y adaptación para estar a la altura de su identidad profesional . Para las profesiones, donde un alto grado de auto-organización es importante para mantener elevados estándares laborales, el desarrollo de una concepción de agencia es bastante relevante, véase capítulo 4.1. Un término relacionado que no usamos en el Manual NICE es el de “misión profesional”.
AIOEP	Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (IAEVG).
Aprendizaje a lo largo de la vida	La formación continua de todas las personas en términos de ciudadanía y empleabilidad, véase capítulo 2.
Aprendizaje basado en la competencia	El objetivo de éste es posibilitar a los estudiantes para las competencias que necesitan en sus profesiones, véase capítulo 3.
Asesoramiento de la Carrera	Una de las Competencias Centrales del NICE (CCN) : Describe la capacidad fundamental de los profesionales de la orientación y asesoramiento de la carrera (OAC) para apoyar a los usuarios a fin de comprender sus situaciones, trabajar para encontrar soluciones y tomar decisiones a través del uso de métodos reflexivos e ideográficos.
CCN	Ver: Competencias Centrales del NICE
CE	Comisión Europea
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
Ciclos académicos	A través del Proceso de Bolonia, se están estandarizando tres ciclos académicos consecutivos en Europa, implicando que los programas de grado de Bachelor, Máster y Doctorado se agreguen consecutivamente. En términos de MCE (Marco de Cualificaciones Europeo), los ciclos académicos se asocian con los niveles 6, 7 y 8.

1 El glosario se basa en el trabajo hecho por Johannes Katsarov, Elena Fernández, Kestutis Pukelis, Christiane Schiersmann, Luis Sobrado, Rie Thomson, y Peter C. Weber.

Competencia	La habilidad de las personas para reunir exigencias complejas en situaciones particulares, que se basan en recursos psicosociales adecuados de un modo reflexivo, véase capítulo 3.
Competencias Centrales del NICE	Son las que los Profesionales de la OAC necesitan para llevar a cabo con éxito en los RPN , véase el capítulo 4.2.
Competencias centrales	Son las que los profesionales necesitan para llevar a cabo con éxito en sus roles profesionales, véase el capítulo 4.2.
Competencias de gestión de la carrera	Son las que la gente necesita para formar sus vidas de manera autónoma, planificar y crear por su cuenta sus vías educativas y sus vidas laborales, véase el capítulo 2.
Competencias genéricas	La definición de competencias académicas generales es un rasgo típico del enfoque Tuning “tradicional”, véase capítulo 3. En el Marco Tuning del NICE las definimos como competencias centrales únicamente y no diferenciamos entre competencias genéricas y específicas-de la materia.
Consejero de la Carrera	Uno de los Roles Profesionales del NICE (RPN) : Apoya a los individuos para comprender sus situaciones y para trabajar a través de cuestiones dirigidas a plantear soluciones.
Currículo del NICE	En éste, los resultados de aprendizaje en términos de competencias y requisitos de recursos están combinados con las sugerencias de métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación en nueve módulos (véase capítulo 5).
Desarrollo e Intervenciones de los Sistemas Sociales	Una de las CCN: Describe la competencia central de los Profesionales de la OAC para apoyar a sus clientes estableciendo una diferencia en los ambientes relacionados con la educación y el trabajo (de manera preventiva y en la gestión de crisis) a través de la red de trabajo, la consulta y la defensa.
Descriptores de nivel	Los programas de grado orientados a la competencia están generalmente dirigidos a asegurar que los graduados hayan conseguido un cierto nivel de ella. Para este objetivo, los resultados de aprendizaje en términos de competencias y requisitos de recursos , se hallan combinados con los descriptores de nivel.
Disciplina	Ver: Disciplina académicas
Disciplinas académicas	Entidades /instituciones sociales y cognitivas en el ámbito de la ciencia que han crecido históricamente y cambian con el tiempo, véase el capítulo 4.
Educación de la Carrera	Una de las CCN : Describe la competencia central de los Profesionales de la OAC para enseñar y formar a la gente para desarrollar las competencias de gestión de la misma que necesitan para dirigir la educación, la formación y las transiciones de ella.
Educador de la Carrera	Uno de los RPN : Apoya a los sujetos para desarrollar sus propias competencias de gestión de ésta.

Experto en Información y Evaluación de la Carrera	Una de las RPN : Apoya a las personas para evaluar sus características y necesidades personales y luego conectarlas con los sistemas educativos y el mercado de trabajo.
Función profesional	La atribución conjunta asociada con miembros de una profesión particular, que en si misma puede estar compuesta de una variedad de roles profesionales (ver capítulo 3). El concepto de funciones profesionales está estrechamente vinculado con el conocimiento de tres niveles de profesiones, en las cuales la existencia de “los roles funcionales” es de gran importancia.
Gestión de Servicios y Programas	Una de las CCN: Describe la competencia central de los Profesionales de la OAC para asegurar y desarrollar la calidad de sus servicios en las organizaciones de ésta.
Gestor de Servicios y Programas	Uno de las RPN : Asegura la calidad y distribución de los servicios de las organizaciones de la OAC .
Identidad profesional	La comprensión de las profesiones es que se regulan de manera autónoma, a través de la interacción de los profesionales. Se necesita que éstos hayan internalizado un sentido de la agencia , incluyendo valores y actitudes profesionales, en el sentido de la acumulación de lo que llamamos una identidad profesional (véase capítulos 3 y 4.1). Un concepto relacionado es el de una “misión profesional que no se usa en el Manual NICE.
IMT	Información del Mercado de Trabajo
Información y Evaluación de la Carrera	Una de las CCN: Describe la competencia central de los Profesionales de la OAC para apoyar a la gente para valorar sus características y necesidades personales y conectarlos con la información sobre las oportunidades y requisitos en la formación y los mercados de trabajo.
Marco Tuning del NICE	Un escenario para desarrollar programas de grado en la Orientación y el Asesoramiento de la Carrera, véase capítulo 3.
MCE	Marco de Cualificación Europea
Módulo de Profesionalización	El Currículo del NICE implica un Módulo-P , que describe los resultados de aprendizaje directamente asociados con la profesionalización de las CCN, así como las competencias, recursos afectivos y de comportamiento que son transversalmente importantes para todas éstas (ver capítulo 5).
Módulo-P	Véase: Módulo de Profesionalización
Módulos de Competencia	El Currículo del NICE implica cinco Módulos-C , cada uno de los cuales describe resultados de aprendizaje asociados directamente con una de las cinco CCN que son: Educación de la Carrera, Información y Evaluación, Asesoramiento de la Carrera , Gestión de Servicios y Programas , e Desarrollo y Intervenciones de los Sistemas Sociales (véase capítulo 5).

Módulos de Conocimiento	El Currículo del NICE implica tres Módulos-K , que describen los resultados de aprendizaje en términos de recursos cognitivos que son transversalmente importantes para varias CCN (véase capítulo 5). Los Módulos-K no implican la descripción de los recursos afectivos o de comportamiento , ni de las competencias: tales resultados de aprendizaje están recogidos en el Módulo de Profesionalización .
Módulos-C	Ver: Módulos de Competencia
Módulos-K	Ver: Módulos de Conocimiento
NICE 1	Primera fase del desarrollo de la red patrocinado por la Comisión Europea de 2009 a 2015, véase capítulo 9.
NICE 2	Segunda fase del desarrollo de la red aprobado por la Comisión Europea de 2012 a 2015, véase capítulo 10.
NICE	Red de Innovación en la Orientación y Asesoramiento de la Carrera en Europa.
Nivel de Competencia	Para los certificados de acreditación, los programas de grado basados en esto combinan los resultados de aprendizaje en términos de competencias (por ejemplo CCN) con descriptores de nivel , véase capítulo 3. Siguiendo el MCE , tiene sentido definir los grados 6, 7 y 8 (en relación con los tres ciclos académicos).
OAC	Orientación y Asesoramiento de la Carrera
OECD/OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico
Orientación a lo largo de la vida	La provisión de los servicios de la OAC para todos los miembros de la sociedad en todas las fases de sus carreras, véase capítulo 2.
Orientación y Asesoramiento de la Carrera	En el NICE hemos acordado referirnos generalmente a “la orientación y el asesoramiento de la carrera” (OAC) como un término estable para la descripción de nuestro ámbito de investigación, de la educación superior y la formación profesional.
Paquete de trabajo (PT)	Durante el NICE 1 , el trabajo relacionado con el contenido fue organizado en cuatro conjuntos de actividades (véase capítulo 29)
PCR	Puntos Comunes de Referencia
Perfil de tarea	Este término proviene del ámbito de la gestión de los recursos humanos y es un enfoque común para describir las expectativas del rol , véase capítulo 4.1
Profesión	Es un tipo especial de ocupación con un sistema de conocimiento especialmente consistente y una gran orientación colectiva. Las ocupaciones desarrollan estándares para evaluar y controlar la actuación en sus ámbitos de manera autónoma, especialmente a través de una educación basada en la investigación y que está organizada en las asociaciones profesionales (Véase capítulo 3).

Profesional de la OAC	Uno de los RPN : Adopta valores ocupacionales y estándares éticos en la práctica, desarrolla y regula las relaciones de un modo apropiado, se implica en el aprendizaje continuo y el pensamiento crítico, y defiende la profesión . El rol del agente de la OAC asegura a los orientadores en su práctica; por lo tanto la profesionalización está descrita como el concepto del rol unificador y fundamental que reúne a todos los RPN en la función laboral de los Consejeros de la OAC, véase el capítulo 4.1.
Profesionalización	Una de las CCN : Describe la competencia central de los Consejeros de la OAC para adoptar valores laborales y estándares éticos en todos los roles de su práctica, para desarrollar y regular las relaciones ocupacionales, para implicarse en el aprendizaje continuo y defenderse en su profesión . La profesionalización como CCN relaciona directamente los RPN del responsable de la OAC, e incluye una significación de agencia y el desarrollo de una identidad profesional .
Promotor e Interventor de Sistemas Sociales	Uno de los NRP: Apoya a los usuarios (incluso) en crisis y actúa para cambiar los Sistemas Sociales para mejorarlos.
PT	Ver: Paquete de trabajo
Puntos Comunes de Referencia (PCR)	En el NICE entendemos los PCR en la formación académica de Profesionales de la OAC como una forma particular de estándares que proveen de orientación a las instituciones de educación superior; mientras no coarten su libertad para proporcionarle al individuo programas de estudio hechos a medida que mejor integren sus necesidades importantes, véase capítulo 4.
Recurso	Ver: Recursos psicosociales
Recursos afectivos	Se trata de medios psicológicos que estimulan la motivación y la volición (voluntariedad individual) de los profesionales para hacer lo adecuado. Tipos importantes de éstos son los valores internalizados y actitudes de los profesionales, véase el capítulo 3.
Recursos cognitivos	Son instrumentos psicosociales que reflejan principalmente el conocimiento que la gente tiene y puede usar para encontrar soluciones a cuestiones y problemas específicos. Los medios cognitivos van más allá de la información (quién, qué, cuándo) y engloban el conocimiento de teorías (porqué, cómo), véase el capítulo 3.
Recursos de comportamiento	Se refieren frecuentemente a habilidades o el saber-cómo- hacer algo. Son medios psicológicos orientados a la acción y están basados en la práctica de hacer algo. Las habilidades físicas y cognitivas pueden estar diferenciadas, y la reflexividad se considera una habilidad cognitiva en el Manual Tuning del NICE, véase capítulo 3.
Recursos Psicosociales	Los medios cognitivos, afectivos y de comportamiento son considerados como categorías relevantes de instrumentos psicosociales para la competencia , véase el capítulo 3.

Reflexividad	Un recurso de comportamiento especialmente importante; la habilidad cognitiva para ver el sentido de situaciones desconocidas/ no rutinarias y aplicar o adaptar recursos relevantes (psicosociales) para enfrentarse a éstas con éxito, Véase el capítulo 3. El concepto está también más elaborado en el capítulo 8.
Requisitos de recursos	Los resultados de aprendizaje que están determinados en términos de medios psicosociales necesarios para la actuación, y que dividen las competencias en sus “ingredientes”.
Resultados de aprendizaje	Son declaraciones de lo que los aprendices saben, entienden, y son capaces de hacer sobre la totalidad de un proceso de aprendizaje particular. A través de la descripción de éste, los programas de grado y las cualificaciones se vuelven comprensibles y comparables (3). En el Currículo del NICE , los resultados para la formación académica de los Profesionales de la OAC están definidos en términos de competencias y recursos importantes.
Rol	Agrupación de expectativas que están atribuidas al comportamiento de las personas en una sociedad particular; con respecto a una de sus posiciones, por ejemplo en una organización, familia o comunidad, véase el capítulo 4.1.
Roles Profesionales del NICE (RPN)	Éstos como tales representan conjuntamente lo que consideramos que es la función profesional de los orientadores de la OAC a través de Europa, y representan los retos profesionales centrales que necesitan alcanzarse por los orientadores de la OAC; véase capítulo 4.1. Para realizar su función profesional todos los consejeros de ésta deben ser capaces de desarrollar cada uno de los RPN en mayor o menor medida y de considerar todos ellos como parte de su identidad profesional .
RPEOLV	Red Política Europea de Orientación a lo largo de la vida
RPN	Ver: Roles Profesionales del NICE
SEP	Servicio de Empleo Público
SETC (ECTS)	Los programas de Grado en Europa conceden valor de créditos (ECTS) a los estudiantes basados en el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (SETC) para aumentar la transparencia y la comparabilidad entre grados en los estados europeos. El uso de esta acumulación de créditos y sistema de transferencia también genera la modularización de programas de grado y tiene habitualmente como objetivo hacer posible más flexibilidad en la educación superior (por ejemplo en términos de movilidad de aprendizaje).
Sistema de créditos	Ver: SETC (ECTS)
Sistemas de expertos	Instituciones que están basadas en el conocimiento altamente especializado y llevado a través de las profesiones.
Sub-competencias	Cada una de las CCN es operacionalizada y sectorizada en términos de varias de éstas, por ejemplo las competencias centrales de alto nivel son desglosadas en otras más concretas (véase capítulo 4.2).
TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
UE	Unión Europea

This map of Europe displays various countries and their capital cities, color-coded for distinction. The countries and cities shown are:

- Iceland:** Reykjavik
- United Kingdom:** London, Paisley
- Ireland:** (No capital labeled)
- France:** Paris, Canterbury
- Germany:** Berlin, Amsterdam, Deventer, Eindhoven, Mannheim, Heidelberg, Luxembourg
- Poland:** Warsaw, Wrocław, Częstochowa
- Czech Republic:** Prague, Brno
- Slovakia:** Bratislava
- Hungary:** Budapest
- Romania:** Bucharest (Ploiesti)
- Bulgaria:** Sofia (Varna)
- Turkey:** Istanbul
- Greece:** Athens
- Italy:** Rome (Vatican City), Catania
- Spain:** Madrid (Santiago de Compostela), Lisbon
- Portugal:** Lisbon
- Andorra:** (No capital labeled)
- Switzerland:** Bern (Lausanne)
- Luxembourg:** Luxembourg
- Netherlands:** Amsterdam
- Belgium:** Brussels
- Denmark:** Copenhagen
- Sweden:** Stockholm
- Finland:** Helsinki (Jyväskylä)
- Estonia:** Tallinn
- Latvia:** Riga (Jelgava)
- Lithuania:** Vilnius (Kaunas)
- Belarus:** Minsk
- Ukraine:** Kyiv
- Moldova:** Chisinau
- Slovenia:** Ljubljana
- Croatia:** Zagreb
- Bosnia and Herzegovina:** Sarajevo
- Serbia:** Belgrade
- Montenegro:** Podgorica
- Albania:** Tirana
- Macedonia:** Skopje
- Malta:** Valletta
- Cyprus:** Nicosia

- 
- NICE**
- NETWORK FOR INNOVATION IN
CAREER GUIDANCE & COUNSELLING IN EUROPE

La formación de profesionales elevadamente competentes en la orientación y el asesoramiento de la carrera (OAC) es cada vez más importante en Europa. Pero ¿qué necesitan hacer tales profesionales de la OAC para apoyar a los individuos, organizaciones y comunidades con desafíos complejos relacionados con la carrera? Y ¿Cómo pueden ser consolidados los programas especiales de grado para la formación de tales profesionales?

Con esta versión reducida del manual, la Red para la Innovación en la Orientación y el Asesoramiento de la Carrera en Europa (NICE) ofrece una perspectiva académica sobre el futuro de la educación superior para los profesionales de la OAC europeos.

En el Manual del NICE, los lectores encontrarán argumentos basados científicamente en la formación de tales profesionales en las instituciones de educación superior, una visión de lo que las competencias centrales de las que los orientadores de la OAC necesitarán en el futuro, y un marco para diseñar y desarrollar los programas de grado en la orientación y el asesoramiento de la carrera.



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme