

L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Principis, enfocaments i models.

Erika López-Dávila

2018

ÍNDEX

L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	2
1. PRINCIPIS DE L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	2
1.1 Principi de Prevenció	3
1.2 Principi de Desenvolupament	3
1.3 Principi d'intervenció social o ecològic	5
1.4 Principi d'enfortiment (<i>empowerment</i>).....	6
2. PRINCIPALS ENFOCAMENTS TEÒRICS EN ORIENTACIÓ PROFESSIONAL.....	6
2.1 Classificació d'acord a Álvarez i Sánchez (2017).....	7
2.2 Classificació d'acord a Repetto (2002).....	9
3. MODELS BÀSICS D'INTERVENCIÓ EN ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	10
3.1. Model de Consell (<i>Counseling</i>)	11
3.2 Model de Consulta	12
3.3 Model de Serveis	14
3.4. Model de Programes.....	15
3.5. Model Tecnològic.....	16
BIBLIOGRAFIA.....	18

L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

El 2004 el Consell d'Europa reconeix que l'Orientació Professional és un procés continu que permet a les persones al llarg de la seva vida “determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias” (pàg. 4). Aquesta noció d'orientació professional exigeix la inclusió d'activitats individuals i/o col·lectives d'informació, de consulta, d'avaluació de competències, de suport i d'ensenyament de les competències necessàries per a la presa de decisions davant de l'elecció d'una carrera professional.

En el nostre context això implicaria entendre l'Orientació Professional a partir de (Sánchez, 2017):

- L'ajuda i mediació al llarg de la vida. És a dir, l'orientació professional com a element facilitador del desenvolupament personal, formatiu, social i professional,
- La utilització d'accions preventives, coordinades i no ocasionals, organitzades i no arbitràries, professionals i no aficionades que permetin l'atenció a la diversitat,
- La necessitat d'accions conjuntes globals entre els i les professionals que realitzen l'orientació que donin resposta a la complexa realitat de la pràctica orientadora,
- Una llei que permeti definir les línies d'un pla estratègic a nivell nacional, considerant els plans i programes propis de cada comunitat autònoma,
- La formació dels diferents agents implicats en l'orientació i l'educació, per tal de millorar la seva pràctica professional i la seva realització personal,
- L'ús de l'avaluació com a element de millora de la pràctica orientadora, i
- El reconeixement del municipi com a espai ideal per a dur a terme l'acció orientadora.

1. PRINCIPIS DE L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Existeixen moltes classificacions sobre els principis que fundamenten l'orientació, però en aquest document s'utilitzarà la classificació de Grañeras i Parras (2009) , qui assenyalen quatre principis bàsics: el principi de prevenció, el principi de desenvolupament, el principi d'intervenció social i el principi d'enfortiment.

1.1 Principi de Prevenció

L'origen del terme prevenció ve de l'àmbit sanitari, concretament del camp de la salut mental relacionat amb el moviment de la intervenció comunitària. Aquest principi comporta una intervenció anticipada, en qualsevol àmbit de la vida, amb la finalitat d'evitar que sorgeixin problemes (Sanchiz, 2008).

Segons Hervás (2006), aquest principi adquireix un caràcter proactiu "que se anticipa a la aparició de todo aquello que suponga un obstáculo al desarrollo de la persona y le impida superar crisis implícitas en el mismo" (pàg. 77).

1.1.1 Característiques del principi de prevenció

Coyne (1984 citat per Grañeras i Parras, 2012) i Sanchiz (2008) enumeren una sèrie de característiques a l'acció preventiva, entre les quals destaquen: la proactivitat, l'èmfasi pel grup, el plantejament ecològic-sistèmic, la col·laboració conceptual i procedimental i la defensa i protecció davant de la crisi (veure figura 1).

Figura Nº 1: Les característiques del principi de prevenció.

PROACTIVITAT

- Considera les actuacions de tipus proactiu (abans de l'aparició del problema).

ÈMFASI EN EL GRUP

- Pretén reduir els rics de la totalitat dels membres d'un sistema.

PLANTEJAMENT ECOLÒGIC SISTÈMIC

- Té molt en compte l'entorn i pal·lia les condicions desfavorables del context.
- Elimina les circumstàncies o modifica les condicions ambientals.

DIAGNÒSTIC I AVALUACIÓ

- Considera la identificació i el coneixement d'hora de necessitats.

COL·LABORACIÓ CONCEPTUAL I PROCEDIMENTAL

- Considera a les persones com a agents actius del canvi incorporant la col·laboració conceptual i procedimental en la intervenció.

DEFENSA I PROTECCIÓ DAVANT DE LA CRISI

- Redueix els factors de risc i incrementa els factors que afavoreixen la defensa i la protecció davant la crisi.

Font: Elaboració pròpia en base a Grañeras i Parras (2012) i Sanchiz (2008).

1.2 Principi de Desenvolupament

Aquest principi es fonamenta en el concepte de desenvolupament que entén l'evolució de l'ésser humà com un procés de continu creixement, de canvis qualitius fins convertir-lo en un ésser cada vegada més complex. Gràcies a aquests canvis, la persona adquireix noves experiències, les integra i les amplia, possibilitant el desenvolupament de la personalitat (Martínez, 1998).

D'acord a aquest principi l'orientació professional hauria de (Sánchez, 2004):

- Considerar-se un procés d'ajuda, continuu i integral dirigit a totes les persones, per enfrontar-se a les demandes sociolaborals i per construir plans de futur.
- Adoptar un enfocament constructivista que implica proporcionar a les persones orientades situacions d'aprenentatge i d'experiència que els permeten construir esquemes conceptuals de si mateixos, representacions sobre el treball i sobre les professions.
- Realitzar-se a través de processos d'ensenyament-aprenentatge, en els diversos elements curriculars (pressupostos, fites, continguts, estratègies, etc.)
- Estimular, afavorir i potenciar el desenvolupament de la carrera com a procés que té lloc al llarg de la vida de la persona.

El principi de desenvolupament respon al paradigma que comprèn la creació d'un entorn on les persones puguin desenvolupar el màxim potencial i dur endavant una vida, això requereix ampliar les oportunitats per a què cada persona pugui viure una vida que valori.

1.2.1 Característiques del Principi de Desenvolupament

Entre les característiques més significatives d'aquest principi estan: l'assumpció del procés de desenvolupament al llarg de la vida, la potenciació dels recursos interns de les persones, l'estimulació del pas d'una etapa a una altra i el reforç del principi de prevenció (veure fig. 2).

Figura Nº 2: Les característiques del principi de desenvolupament.

ASSUMPCIÓ DEL PROCÉS DE DESENVOLUPAMENT AL LLARG DE TOTA LA VIDA

- Reconeix l'existència d'etapes clau a la vida (amb uns períodes i uns canvis que no són fixes)
- Entén el desenvolupament com a procés acumulatiu i seqüencial.
- Admet que els canvis i els processos estan sistemàticament relacionats.

ADOPCIÓ D'UN ENFOCAMENT CONSTRUCTIVISTA

- Obliga a proporcionar a les persones experiències i situacions d'aprenentatge.

POTENCIACIÓ DELS RECURSOS INTERNS DE LES PERSONES

- Reconeix que els recursos interns de les persones són necessaris per enfrontar les múltiples decisions professionals.

ESTIMULACIÓ DEL PAS D'UNA ETAPA A UNA ALTRA

- Aprofita les etapes de desenvolupament per considerar la capacitat de processar la informació i el desenvolupament del pensament
- Admet que la consolidació de les habilitats pròpies de cada etapa ajuda a enfrontar millor la següent.

Font: Elaboració pròpia en base a Grañeras i Parras (2008), Sanchiz (2008) i Sánchez i altres (2013).

1.3 Principi d'intervenció social o ecològic

Tota "orientación debe tomar en consideración el contexto social (familiar, cultural, escolar, etc.) planteándose la posibilidad de actuar en el medio para comprender y guiar al infante de acuerdo con su realidad" (Molina, 2009, pàg. 48).

Aquest principi s'orienta des d'un enfocament sistèmic-ecològic segons el qual no només s'ha de tenir en compte el context en què es realitza l'orientació professional, sinó també la possibilitat d'intervenir sobre el propi context. Des d'aquesta perspectiva, s'ha d'intentar ajudar a la persona a prendre consciència dels obstacles que li ofereix el seu context i que li dificulten l'assoliment del seus objectius personals. Només així podrà afrontar els canvis necessaris d'aquests obstacles.

Des d'aquest principi l'orientació professional hauria de (Sánchez, 2004):

- Dirigir-se a la modificació d'aspectes concrets del marc educatiu i del context sociolaboral.
- Vincular les actuacions orientadores amb situacions de la vida real i amb el món productiu. Només així s'ajudarà a la persona orientada a conèixer el seu medi, a comprendre les seves relacions (possibilitats i limitacions) i a afrontar una adaptació activa i constructiva.
- Considerar al professional de l'orientació com a agent de canvi social capaç d'ajudar a la persona orientada a adaptar-se al medi i fer-li conscient dels obstacles que li impedeixen realitzar-se personalment.

1.3.1 Característiques del Principi d'Intervenció Social

Les característiques més rellevants d'aquest principi són: la interacció amb l'entorn, la transformació del context, la conscienciació i la generació de canvis socials (veure figura 3).

Figura Nº 3: Les característiques del principi d'intervenció social.

ANÀLISI DE FACTORS AMBIENTALS

- Suposa analitzar els factors ambientals que repercuteixen en la presa de decisions de la persona.

INTERACCIÓ AMB L'ENTORN

- Descobreix, analitza i interpreta el procés d'interacció de les persones amb l'entorn.

TRANSFORMACIÓ DEL CONTEXT

- Proposa, elabora i executa intervencions per a la transformació del context.

CONSCIENCIACIÓ

- Permet la creació de consciència que hi ha determinants socials (factors ambientals) que influeixen en la presa de decisions i que, de vegades, impedeixen l'assoliment dels objectius personals.

GENERACIÓ DE CANVIS SOCIALS

- Propicia canvis socials al considerar les característiques i circumstàncies personals de cadascú.

Font: Elaboració pròpia en base a Grañeras i Parras (2008), Sanchiz (2008) i Sánchez (2013).

1.4 Principi d'enfortiment (*empowerment*)

L'*empowerment* o enfortiment és un procés en el qual les persones que no tenen fortalesa, que no se senten competents o que es troben marginats, arriben a conèixer les dinàmiques de poder que actuen en el seu context vital, desenvolupen les habilitats i capacitats per dur a terme el control de les seves pròpies vides sense interferir en els drets d'altres persones, i donen suport i reforcen l'enfortiment personal dels altres components del seu grup o comunitat (Mc Whriter citat per Grañeras et al, 2009)

Aquest principi té fer finalitat dotar a les persones de les competències necessàries per afrontar les demandes de cada etapa evolutiva i proporcionar situacions vitals que li permetin interaccionar amb l'entorn. Cal que la persona orientada adopti un paper actiu en el seu procés d'orientació.

1.4.1 Característiques del Principi d'Enfortiment

Aquest principi es caracteritza per: el coneixement i la comprensió del context de dinàmiques de poder, el desenvolupament d'habilitats i capacitats, el control amb llibertat i l'enfortiment dels altres (veure figura 4).

Figura N° 4: Les característiques del principi d'enfortiment.

CONEIXEMENT I COMPRESIÓ

- Facilita el coneixement i comprensió de les dinàmiques de poder que actuen en el context.

DESENVOLUPAMENT D'HABILITATS I CAPACITATS

- Permet el desenvolupament d'habilitats i capacitats per exercir un control raonable sobre la pròpia vida.

CONTROL AMB LLIBERTAT

- Promou el control sense interferir en la llibertat i en la dignitat dels altres.

ENFORTIMENT DELS ALTRES

- Dóna suport a l'enfortiment dels altres en la comunitat.

Font: Elaboració pròpia en base a Grañeras i Parras (2008).

2. PRINCIPALS ENFOCAMENTS TEÒRICS EN ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Els enfocaments i models teòrics en Orientació Professional dirigeixen la pràctica orientadora, ja que proporcionen explicacions sobre els fenòmens associats al desenvolupament professional, ofereixen marcs conceptuals i aporten plantejaments per afrontar les intervencions. Per tant, ens permeten identificar el disseny, l'estructura i els components essencials d'un procés

d'intervenció (Álvarez i Bisquerra, 1998). Existeixen moltes classificacions dels enfocaments teòrics en orientació professional, en aquest document es presenta dues d'elles.

2.1 Classificació d'acord a Álvarez i Sánchez (2017)

La primera realitzada per Álvarez i Sánchez (2017) que identifiquen 7 grups diferents, tal com es pot apreciar a la taula 1.

Taula 1: Els principals enfocaments teòrics en orientació professional

Enfocament teòric	Màxims exponents i supòsits bàsics	Limitacions
De trets i factors	<p>Exponents: F. Parsons (1909), D.G. Patterson i E.G. Williamson (anys 30), E. Mira i López (anys 60-Espanya).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada individu té un model únic de trets que es pot mesurar i quantificar. - Cada ocupació té un model únic de requisits per al seu bon acompliment. - És possible compaginar els trets individuals amb els requisits del treball. - Quanta més adequació es produeix entre els trets individuals i els requisits, major serà el nivell de satisfacció de l'individu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Caràcter excessivament directiu i prescriptiu. - Atorgar un paper passiu a la persona (apartant la seva llibertat d'elecció). - No contempla el desenvolupament de la carrera al llarg de la vida.
Psicodinàmic	<p>Exponents: A. Roe i M. Siegelman (a partir anys 60).</p> <p>Les experiències de la infància (afectivitat familiar, relacions pares/fills i clima familiar: amor, superprotecció, rebuig, acceptació...) determinen el desenvolupament vocacional en la vida adulta.</p>	<p>La decisió vocacional és el resultat de satisfer determinats estats de necessitat.</p>
Tipològic de Holland	<p>Exponent: John L. Holland.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La interacció entre el tipus de personalitat i l'ambient determina la conducta vocacional. Les persones tracten de trobar els ambients que els permetin exercir millor les seves destreses i habilitats, expressar les seves actituds i valors, i enfrontar els seus problemes i funcions. - Identificació de 6 tipus de personalitat: realista, investigador, artístic, social, emprenedor i convencional (coincideixen amb 6 tipus d'ambients). 	<p>Concebre la presa de decisions com un fet puntual i des d'una perspectiva estàtica, més que com un procés dinàmic.</p>

Enfocament teòric	Màxims exponents i supòsits bàsics	Limitacions
<p>Models teòrics de la presa de decisions</p>	<p>Exponents: Vroom (Anàlisi d'expectativa/ valència, A. Bandura (Teoria sobre l'autoeficàcia), D.V. Tiedeman i R. P. O'Hara (Perspectiva descriptiva), H. B. Gelatt (Perspectiva prescriptiva). J. D. Krumboltz, L. K. Mitchell i G.B. Jones (1978 – aprenentatge social com a element condicionant de la decisió)</p> <p>Les persones identifiquen alternatives, avaluen probabilitats d'ocurrència i d'èxit tractant de predir les seves conseqüències, per prendre la decisió, sobre una carrera, en termes de pèrdues i guanys.</p> <p>Model DECIDES (Krumboltz – 1979)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definir el problema 2. Establir un pla d'acció. 3. Clarificar els valors. 4. Identificar alternatives. 5. Descobrir possibles resultats 6. Eliminar alternatives 7. Començar l'acció. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se centra en la dimensió cognitiva de la presa de decisions i, en menor mesura, en la dimensió social. - No considera la dimensió afectiva-emocional.
<p>Socio-fenomenològic de Super</p>	<p>Exponent: Donald E. Super (1976, 1977)</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'autoconcepte és el principal factor en el desenvolupament de la carrera. - El desenvolupament de la carrera és un procés evolutiu que dura tota la vida i que està estretament lligat al desenvolupament personal. 	<p>Poca claredat i desenvolupament en el procés de translació del concepte de si mateix, l'operacionalitat del constructe maduresa vocacional, la validació dels instruments de mesura i la linealitat de les etapes de desenvolupament humà.</p>
<p>Sociocognitiu</p>	<p>Exponent: Lent y Bronw (1994), Lent, Bronw y Hackett (1996).</p> <p>Les persones desenvolupen interessos en aquelles activitats en les quals es perceben autoeficaces (tant l'autoeficàcia com la probabilitat de resultats influeixen en els interessos professionals).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De vegades, resulta difícil que la persona expliqui els mecanismes interns i externs, que formen part del seu procés d'elecció i sigui, al seu torn, un agent actiu en dit procés. - Se centra en la dimensió cognitiva del procés d'elecció.
<p>Del disseny de vida</p>	<p>Exponent: Savickas (2005, 2012)</p> <p>El desenvolupament de carrera es concentra en les possibilitats contextuals que es configuren amb una progressió no lineal, generen processos dinàmics i adoptant múltiples perspectives i patrons personals.</p>	

Font: Elaboració pròpia en base a Álvarez i Sánchez (2017) i Sánchez (2017).

2.2 Classificació d'acord a Repetto (2002)

La segona classificació d'enfocaments teòrics és l'assenyalada per Repetto (2002). Per aquest autor els enfocaments teòrics s'agrupen en: interaccionista, intercultural i eclèctic humanístic-tècnic (veure taula 2):

Taula 2: Enfocaments teòrics emergents d'orientació professional

Enfocament teòric	Supòsits bàsics
Interaccionista	S'assumeix la transacció entre variables individuals i ambientals (ja siguin físiques o socials) expliquen les variacions de la conducta humana. Per tant, l'objecte de l'orientació no només és la persona sinó també el seu context (caràcter ecològic de l'orientació)
Intercultural	La persona que orienta i la que és orientada pertanyen a diferents grups culturals, i per tant, durant l'orientació s'ha de tenir en compte les diferents assumpcions sobre la realitat social (la religió, l'orientació sexual, els factors socioeconòmics, el gènere, etc.).
Eclèctic humanístic-tècnic	<p>Basat en un model obert d'orientació que potencia la dinàmica entre les tècniques i les actituds relacionals.</p> <p>Es regeix sota set principis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La subjectivitat personal es recolza en la relació (la persona es desenvolupa i funciona dins de la relació). - L'orientació ha d'enfortir la humanitat de les persones en les seves qualitats. - Cal fomentar el vincle entre el professional de l'orientació i la persona orientada. - L'experiència tècnica és el component instrumental de l'orientació. - Està centrat en la relació i no en el jo. - El conjunt de condicions facilitadores han de comprendre tant al professional de l'orientació com a la persona orientada. - Les tècniques cognitives i conductuals són expressions instrumentals de l'experiència tècnica que comprèn la relació orientadora.

Font: Elaboració pròpia en base a Repetto (2002).

Com es pot comprovar cap dels enfocaments teòrics esmentats explica plenament el desenvolupament professional i ens dona normes inequívokes a seguir. No obstant això, cada un d'ells ens brinda certs principis, objectius, mètodes i tècniques que guien la pràctica orientadora. El i la professional de l'orientació en funció de la conducta a desenvolupar, ha de conformar el seu propi enfocament teòric per a la intervenció, partint de la seva pròpia experiència i del que li aporten els diferents enfocaments (Álvarez i Sánchez, 2017).

3. MODELS BÀSICS D'INTERVENCIÓ EN ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

El terme model d'intervenció és “una representació de la realitat sobre la que se va a intervenir y que, consecuentemente, condicionará los posicionamientos (las funciones y destinatarios preferentes) y los métodos de intervención” (Álvarez, 1994 citat per Sánchez i Álvarez, 2012, pàg. 86).

Existeixen diverses classificacions de models d'intervenció en orientació professional, en aquest document s'explicaran els cinc models bàsics (Castellano, 1995 citat per Bausela, 2004): el model de consell, el model de serveis, el model de programes, el model de consulta i el model tecnològic. Aquests models bàsics, segons alguns autors (Álvarez, 2009) es construeixen sota quatre eixos:

Intervenció individual i grupal:

- Intervenció individual centrada en l'entrevista (el model *counseling* preferentment)
- Intervenció grupal centrada en la intervenció a grups (el model de programes i de consulta preferentment).

Intervenció directa i indirecta

- Intervenció directa, és aquella en la qual el professional de l'orientació està cara a cara amb la persona o grup que orienta (el model de *counseling*, el model de serveis i el model de programes).
- Intervenció indirecta, requereix de la presència d'un professional de la mediació que recull els suggeriments de la persona orientada per posar-les en pràctica (model de consulta).

Intervenció interna i externa

- Intervenció interna, es dur a terme per part del personal de la mateixa institució on es desenvolupa la intervenció (el model de programes i el model de consulta).
- Intervenció externa, es realitza per especialistes que no formen part de l'equip de professionals de la institució (el model de *counseling* preferentment).

Intervenció reactiva i proactiva

- Intervenció reactiva, se centra en les necessitats explícites, de caràcter bàsicament correctiu o remeial (el model de *counseling*).
- Intervenció proactiva, s'inicia abans que s'hagi detectat el problema (el model de programes i de consulta).

3.1. Model de Consell (*Counseling*)

Aquest model se centra en l'acció directa i personalitzada entre el professional de l'orientació i la persona orientada per remeiar situacions dèficit.

Durant la seva aplicació s'estableix una relació entre la persona que orienta i la persona orientada, en la qual el professional de l'orientació presta ajuda per a la resolució d'un problema, proporciona assessorament per potenciar el desenvolupament personal, formatiu i professional o bé per facilitar determinats canvis de conducta de la persona orientada. El seu objectiu central és la solució de problemes professionals originats per les diferents preses de decisió a què es veu sotmès una persona (González, 1993).

Aquest model es coneix també com a **model clínic**, és preferentment reactiu i extern, encara que de vegades també pot ser preventiu i intern, però no és habitual.

3.1.1 Característiques del model de consell

Aquest model es caracteritza per (Sobrado i Cortés, 2009; Echevarría i altres, 2008):

- Establir una relació d'ajuda personal, directa i individual que es produeix cara a cara. Encara que, de vegades, es pot aplicar també a petits grups.
- Ser un model diàdic en el qual intervenen dos agents bàsics: el professional de l'orientació i la persona orientada.
- Establir una relació asimètrica entre el professional de l'orientació i la persona orientada. El professional de l'orientació és qui dirigeix el procés actuant com a expert
- Respondre a un problema que ja ha aparegut. Per tant, la intervenció té un caràcter reactiu (remeial) i terapèutic.
- Utilitzar com a tècnica bàsica l'entrevista.

3.1.2. Fases del model de consell

Aquest model presenta les següents fases (Bisquerra, 1998; Benavent i Fossati, 1998 i Repetto, 2002):

Fase Inicial (l'inici i l'estructuració de l'ajuda): es produeix la sol·licitud d'ajuda, l'establiment de les condicions de la relació, la preparació tècnica i l'establiment del problema.

Fase exploratòria i valorativa (l'exploració de si mateix): es diagnostica el problema i es recull la informació a través d'estratègies i tècniques.

Fase d'intervenció (el tractament en funció del diagnòstic): es dissenya un pla d'acció o intervenció en funció del diagnòstic. A més a més es potencia l'autoconcepte, l'autoacceptació i l'autoestima.

Fase final (el seguiment i l'avaluació): es dur a terme la intervenció segons el pla establert i s'avalua l'evolució de èxits de la intervenció.

3.1.3. Limitacions del model de consell

Gonzalez (2003) i Grañeras i Parras (2012) esmenten les següents limitacions:

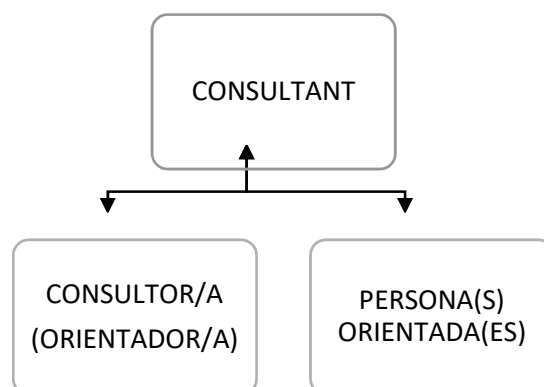
- L'orientació es concep com una exclusivitat del professional de l'orientació, deixant al marge a la resta d'agents (persona orientada, altres professionals implicats...) que poden ajudar durant el procés orientatiu.
- La intervenció es produeix quan el problema o la dificultat ja s'ha manifestat. Raó per la qual no facilita una intervenció basada en la prevenció.
- La seva consideració com a model exclusiu i com la principal forma d'intervenció, no valorant altres maneres d'intervenció.

3.2 Model de Consulta

Representa, per excel·lència, la intervenció indirecta de la persona que orienta sobre la persona o grup de persones orientades.

Aquest model d'intervenció es defineix com "la relació entre dues o més persones del mateix o semblant estatus, que plantegen un seguit d'activitats per tal d'ajudar, assessorar i/o formar a un tercer. Aquesta tercer pot ser una persona, un programa, una institució, un servei, una empresa, etc." (Álvarez, 1998 citat per Sánchez, 2017, pàg. 144).

Figura 5: Model consulta



Font: Adaptació de Sánchez (2004)

3.2.1 Característiques del model de consulta

Aquest model es caracteritza per (Grañeras i Parras, 2009; Sánchez, 2017):

- Ser un model relacional (inclou característiques de relació orientadora) entre dos professionals generalment de diferents camps (orientador, psicòleg...) i un consultant (formador, empresari, família, advocat...) per ajudar a una tercera persona (estudiant, jove, treballador, aturat...).

- Establir una relació d'ajuda **triàdica** amb tres tipus d'agents: persona que consulta (orientador/a) - persona a la que es consulta (consultant) persona orientada.
- Tenir per objectiu: ajudar a un tercer que pot ser una persona o un grup.
- Ser una intervenció indirecta.
- Ser el model que potencia la informació i la formació de professionals i per a professionals.
- Estar basat en una relació simètrica entre persones o professionals amb posicions similars (en la que existeix una acceptació i un respecte que afavoreix un tracte d'igualtat).
- Establir una relació amb persones (individualment) i representants de serveis, recursos i programes.
- Afrontar la relació des de diferents enfocaments: terapèutic, preventiu i de desenvolupament.

3.2.2 Fases del model de consulta

El model consulta presenta les següents fases (Sanchiz, 2008):

Fase 1: Establir una relació entre l'orientador/a i el consultant (família, institució o altre professional).

Fase 2: Analitzar el conjunt de la situació i clarificar el problema.

Fase 3: Explorar alternatives.

Fase 4: Establir plans d'acció, conjuntament entre orientador/a i consultant.

Fase 5: Posar en pràctica, els plans amb les persones orientades (destinatàries últimes de la intervenció).

Fase 6: Avaluació de la posada en pràctica del pla d'acció.

3.2.3 Avantatges i limitacions del model de consulta

Com es tracta d'un model en què el professional de l'orientació, mitjançant la consulta es val de persones properes i significatives a la persona orientada per intervenir amb ell, es poden aconseguir certs avantatges i, a la vegada, presentar certes limitacions (veure taula 3):

Taula 3: Avantatges i limitacions del model de consulta

AVANTATGES	LIMITACIONS
<ul style="list-style-type: none">- Multiplica l'acció orientadora de manera que arribi a més destinataris.- De vegades és més fàcil que la relació d'ajuda provingui de les persones properes a la persona orientada (per la seva proximitat i significació).- El procés d'intervenció es realitza en col·laboració amb els agents implicats.	<ul style="list-style-type: none">- El seu caràcter excessivament teòric.- No es dóna importància al context.- De vegades l'actuació de la persona que orienta és només remeial.- No sempre es reconeix el paper que juga la persona consultant en la intervenció orientadora.

Font: Elaboració pròpia a partir de Rodríguez (1993) i Grañeras i Parras (2009)

3.3 Model de Serveis

El model de serveis centra la seva acció directa sobre alguns membres de la població, generalment en situacions de risc o dèficit (Bausela, 2004)

Consisteix en una sèrie d'intervencions directes, preestablertes inicialment i, de vegades, descontextualitzades del medi en què s'ofereixen, pel fet que no compten amb la implicació dels diferents agents involucrats. Per tant, un servei ofert en el medi laboral proposarà activitats d'ajuda directament desenvolupades pels professionals de l'orientació, sense tenir en compte l'opinió i participació dels diferents agents locals ni el context del lloc on es desenvoluparà la intervenció (González, 2003).

Els serveis depenen generalment d'alguna institució i ofereixen una sèrie de prestacions o d'assistència (informativa, terapèutica, formativa, diagnòstica...) a requeriment de les persones que els utilitzen.

Aquest model sol estar associat a les institucions públiques.

3.3.1 Característiques del model de serveis

Segons Rodríguez (1993) i Grañeras i Parras (2012) aquest model es caracteritza per:

- Té caràcter públic i social.
- Es centra en les necessitats de la persona orientada amb dificultats i en situació de risc.
- Sol ser individual i puntual. Basat en una relació d'ajuda.
- Actua sobre el problema i no sobre el context que el genera.
- Actua per funcions i no per objectius.
- Sol estar ubicat fora dels centres de treball o d'estudis.
- La seva implantació és zonal i sectorial.

3.3.2. Limitacions del model de serveis

Les limitacions d'aquest model són (Bausela, 2004; Álvarez i Sánchez, 2017):

- Poc coneixement i connexió amb el context.
- Descontextualització dels problemes i de les seves pròpies intervencions.
- Les seves funcions venen marcades, de manera que s'obliden dels objectius.
- La distribució i l'ajustament de la persona orientada estan definits pel sistema per criteris externs.
- Enfocament bàsicament remeial i terapèutic, per tant, no incorpora els principis de desenvolupament i d'intervenció global ni de prevenció.
- Les intervencions només estan dirigides a aquelles persones que demanden el servei i/o presenten situacions problemàtiques a resoldre.

3.4. Model de Programes

És el model que més acollida té actualment, ja que reuneix tots els principis bàsics de l'orientació, especialment els de prevenció i intervenció social.

Els programes plantegen una acció continuada, prèviament planificada, producte d'una identificació de necessitats, dirigida cap a unes fites i objectius, fonamentada en plantejaments teòrics que donen sentit i rigor a l'acció (Bisquerra, 1998).

Aquest model supera el model de serveis, pel fet que concep la intervenció orientadora com una acció que incideix en la persona orientada i en el seu context, mitjançant estratègies plantejades a partir d'objectius que responen a unes necessitats d'orientació de les persones i que són valorades en un moment determinat.

3.4.1 Característiques del model de programes

Isus (citada en Echeverría et al., 2008) i Rodríguez (1993) caracteritzen aquest model com:

- Requereix la implicació i cooperació de diferents agents. La intervenció es dona a partir d'un equip interdisciplinari, on tots han d'estar implicats i on s'han de delimitar les funcions de cadascú.
- Es realitza en funció d'objectius proposat després de la valoració de necessitats, al llarg d'un continu temporal.
- Permet atendre a tota la població destinatària, i per tant no és exclusiu d'una part de les persones.
- Té un caràcter fonamentalment preventiu, pretén anticipar-se a l'aparició de problemes, encara que pot respondre també a necessitats remeials o terapèutiques.

- Es planifica i desenvolupa en el propi context (laboral, institucional, educatiu...).
- La persona orientada es considerada un agent actiu del seu propi procés d'orientació.
- Requereix dur a terme un seguiment i una avaluació del que s'ha realitzat.

3.4.2. Fases del model de programa:

El model programa té les següents fases (Bisquerra, 1998; Vélaz de Medrano, 1998; i Hervás, 2006):

Fase 1: L'anàlisi del context i la identificació de necessitats.

Fase 2: El disseny i la planificació del programa.

Fase 3: La implantació, execució o aplicació del programa

Fase 4: L'avaluació del programa.

Fase 5: La presa de decisions sobre la millora i la continuïtat del programa.

3.5. Model Tecnològic

Com bé assenyala Grañeras i Parras (2012), existeix certa discrepància entre els autors i autores en considerar les noves tecnologies de la informació i la comunicació (NTIC) com a model d'orientació, ja que per a alguns aquests avenços tecnològics són només una sèrie de recursos en els què es recolzen la resta de models. Sigui com sigui, no considerar el desenvolupament i l'ús de les NTIC com a part de l'orientació professionals, és negar que l'orientació també ha d'afrontar amb èxit les grans transformacions tecnològiques, econòmiques i socials d'un món global.

3.5.1. Característiques del model tecnològic

Aquest model d'intervenció orientadora es caracteritza per (Álvarez i Bisquerra, 2000; Pantoja, 2002):

- L'orientació se situa en un escenari més ampli que el context on s'ubica, projectant-se en tota la seva extensió a tots els sectors: personal, familiar i d'orientació.
- Facilita l'intercanvi de tota mena d'informació entre els implicats en l'acte orientador.
- Es dirigeix tant de manera individual com a grupal.
- Confereix autonomia a les persones orientades.
- Permet un gran nombre de possibilitats de desenvolupament de l'acció orientadora.
- Es pot integrar en altres models i en el currículum d'orientació.

3.5.2. Avantatges del model tecnològic

- Dóna resposta a les diferents funcions lligades a l'orientació professional, com ara: organització i planificació, diagnòstic, informació i formació, ajuda per la presa de decisions, consell, consulta, avaluació i recerca.
- Com facilita les funcions orientadores abans esmentades, la persona que orienta pot dedicar-se més plenament a altres funcions més relacionades amb la relació personal, la consulta, la relació de factors, etc.
- Afavoreix la motivació de les persones orientades al trobar més atractiva l'acció orientadora.
- Facilita el treball al presentar la informació d'una forma no lineal i permetre saltar d'uns continguts a altres en funció de les necessitats personals.
- Permet una adaptació més precisa als interessos personals i es ritmes de treball de cada persona.
- S'adapta a l'orientació individual a l'afavorir en les persones respostes individualitzades a les seves demandes.
- Afavoreix les intervencions grupals, ja que amplia l'esfera de relacions, facilita el sentiment de grup cohesionat, integra els comentaris i opinions de cada integrant del grup, permet la transmissió de valors i aprendre dels errors en els processos de simulació.

3.5.3 Principals limitacions del model tecnològic

- De vegades, escàs nivell dels programes informàtics per realitzar l'orientació, a causa del valor econòmic que suposa per a les empreses que creen aquests programes la seva poca demanda.
- Escassa adaptació als contextos i situacions a causa de l'estandardització de les aplicacions tecnològiques que aborden un ampli ventall de possibilitats.
- En la majoria de casos, la persona orientada no es pot moure amb llibertat i autonomia per manca de flexibilitat i adaptabilitat de les aplicacions tecnològiques utilitzades per orientar.
- Pel fet d'utilitzar recursos tecnològics no té per què millorar els resultats.
- La intervenció activa pot convertir-se en una acció puntual si no s'inscriu dins d'un programa comprensiu.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, M., i Sánchez, M. (2017). Concepto, evolución y enfoques clásicos de la orientación profesional. En M. Sánchez, M. Álvarez, A. Arraiz, C. Ceinos, E. Fernández, F. Sabirón, . . . M. Suárez, *Orientación para el desarrollo profesional* (págs. 15-56). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Bausela, E. (2004). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica: modelo de intervención por servicios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(1), 1-12. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2950>
- Benavent, J., i Fossati, R. (1998). El modelo clínico y la entrevista. En R. Bisquerra Alzina, *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica* (págs. 71-84). Barcelona: Praxis.
- Bisquerra, R. (1996). Orígenes y desarrollo de la Orientación Psicopedagógica. Madrid: Narcea
- Bisquerra, R. (1998). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: Praxis.
- Echeverría, B. et al. (2008). Orientación Profesional. Barcelona: Editorial UOC
- González, J. (2003). Orientación profesional. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Grañeras, M. i Parras, A . (2009) (coords.). Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. España: CIDE.
- Grañeras, M i Madrigal, A. (coords.) (2012) Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. España: Secretaría General Técnica.
- Hevás, R. (2006). Orientación e intervención psicopedagógica. Barcelona: PPU.
- Martínez, M. (1998). *Orientación escolar*. Madrid: Sanz y Torres.
- Molina, D. (2009). Hacia una educación integral: los elementos clave en la escuela de la vida. Barcelona: Erasmus
- Repetto Talavera, E. (2002). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica: Marco conceptual i metodológico* (Vol. I). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Rodríguez, S. (Coord.) (1993). Teoría y práctica de la orientación educativa. Barcelona: PPU.
- Sánchez, M., Álvarez, M., Arraiz, A., Ceinos, C., Fernández, E., Sabirón, F., . . . Suárez, M. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sánchez, M., Suárez, M., Padilla, M., Bisquerra, R., Baelo, R., Martínez, I., i Moreno, A. (2017). *Orientación profesional y personal*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sanchiz, Ma. L. (2008). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Castellón de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.

Sobrado, L. i Cortés, A. (2009). Orientación profesional. Nuevos escenarios y perspectivas. Madrid: Biblioteca Nueva.

Vélaz de Medrano, C. (1998). Orientación e intervención psicopedagógica. Conceptos, modelos, programas y evaluación. Málaga: Aljibe.