



Prevención, Afrontamiento y Resolución de conflictos: Orientación e Inclusión Social.

El tema de la última conferencia de AIOSP, celebrada en Septiembre de 2004, en A Coruña, Galicia, España, fue "Orientación e Inclusión Social". In su conferencia inaugural, Peter Plan, Vice-presidente de AIOSP, subrayó el potencial de la orientación para combatir la exclusión social.

Numerosos documentos oficiales referentes a la orientación (OECD, 2004; EU, 2004; ILO 2004) asignan un rol fundamental a la orientación en relación a: a) el individuo y b) la sociedad – clásica pareja. La orientación tienen un doble significado, tanto en el desarrollo de las competencias individuales en educación permanente, como en la asistencia a aquellos necesitados de apoyo: los excluidos socialmente.

Qué es la exclusión social?

En la mayoría de los casos, la pobreza y la exclusión social están relacionados. Los excluidos pertenecen a grupos heterogéneos. Lo que, en todo caso, pueden tener en común, es su confusión, su frustración, su desilusión, su baja autoestima y su alineación. Si añadimos a aquellos discriminados por razón de edad, género, clase social, etnia, religión, estatus laboral, analfabetismo, inmigración o residencia en zonas rurales. Muchos otros están excluidos o en riesgo de exclusión social. Puede que necesiten desesperadamente orientación, pero, a menudo no saben cómo acceder a estos servicios o ni siquiera conocen su existencia.

Tres explicaciones

Tres son las principales explicaciones de la exclusión social (Watts, 1999) la económica, la moral y la que versa sobre la ausencia de capital cultural.

Económica

La exclusión social es uno de los resultados de la rivalidad económica en el mercado global. El capital, y por tanto la oferta laboral se centra en las partes más prósperas del mundo. Por este motivo, la producción, y en mayor medida, los servicios basados en tecnologías de la información, se centran en los Estados Unidos y Europa, y a países de mano de obra barata como India, Malasia y China. Sólo los mejor formados y los que forman el centro del capital humano permanecen en los países desarrollados. El resultado es que los peor formados y aquellos que tienen menos capacidad de adaptación son marginalizados y excluidos del mercado de trabajo. Un modo de escapar de esta situación es la estrategia de adquirir las habilidades necesarias para el mercado de trabajo desde la educación permanente. Lo

que se necesita es "Educación, educación y educación".

Orientación: Juega un papel crucial en esta estrategia, facilitando a las personas la formación y la educación, desarrollando su potencial, adquiriendo las competencias reales, reconocidas y acreditadas, y acompañarles durante su camino de aprendizaje continuo mediante la orientación. El interés en reconocer las competencias no formales es parte de esta estrategia: "Orientación, Orientación y Orientación" es el mantra.

Moral

Las personas son responsables de su propia exclusión. Dependen demasiado de la asistencia social, son moralmente irresponsables y antisociales. Si obtienen beneficios demasiado generosos se fomenta la holgazanería entre los parados y se facilita a las mujeres jóvenes los recursos necesarios para convertirse en madres solteras. La solución es darle la vuelta al sistema de asistencia social, y controlar el crimen reforzando el sistema judicial: "Tres golpes y estás fuera" – o dentro: en prisión.

El papel de la orientación en este escenario parece ser el creciente énfasis en la planificación: planes de acción personal, planes de acción individual, y otros del mismo tipo. Todo ello para fomentar que las personas realicen planes (socialmente aceptables) para el futuro.

Capital Cultural

Las personas carecen de los contactos, los vínculos con la sociedad y el capital cultural que les permite utilizar los múltiples servicios de apoyo disponibles para el público. La orientación es uno de estos servicios de ayuda– si sabes como encontrarla. Pero algunas personas no tienen el lenguaje y el conocimiento para romper los códigos del sistema. Los que necesitan es ilustración, en lugar de mera información.

La *orientación* es una de los medios más relevantes para ayudar a los marginados a salir de la oscuridad en la que viven, y ver la luz de la inclusión social. Esto debe llevarse a cabo a través de servicios específicos de largo alcance, servicios basados en la comunidad o en los centros de trabajo para trabajadores de baja cualificación y salario. Los proyectos Leonardo da Vinci de la UE, por ejemplo, han tratado de estos temas con el objetivo de mejorar el acceso a la orientación a aquellos en riesgo de exclusión social (www.gla.ac.uk/avg) y a los trabajadores mal pagados en su lugar de trabajo a modo de “rincones de orientación” o “asesores del aprendizaje” (www.gla.ac.uk/wg).

Resolución, Prevención y Afrontamiento

Si de hecho la orientación sirve para combatir la exclusión social, necesita salir de los límites convencionales en los que se encuadran la mayoría de las actividades de orientación, por ejemplo, entornos burocráticos en los que se integra la orientación. Es sorprendente cómo la mayoría de la orientación se basa en asumir que las personas acudirían voluntariamente a los servicios. Puede que se dé el caso, pero alcanzaría este tipo de orientación a los marginados?. A penas lo haría. Esto nos lleva a considerar que la orientación debe enfocarse en tres direcciones: resolución de problemas, prevención y estrategias de afrontamiento, como se indicaba en ‘Eurocounsel’, un proyecto de acción-investigación pan- Europea (Watt, 1998):

En términos de inclusión social, la orientación debe adoptar el rol de parchear el mal funcionamiento del sistema educativo y del mercado de trabajo. Esta es la

parte “resolutiva” de la orientación. Los enfoques proactivos deben adoptar un punto de vista más *preventivo*. Las estrategias de *afrontamiento* son más controvertidas o tienen un punto ciego en orientación. Si la orientación quiere jugar un papel más significativo en la formulación y aplicación de las políticas de inclusión social, debe tomar el rol del Caballo de Troya en todas las instituciones en las que se encuentre integrado. Este es un reto para la orientación – tanto en términos prácticos como legislativos, ya que requiere una fuerte fundamentación profesional para desarrollar este papel; una que incluya las perspectivas de los usuarios, de los clientes.

Esta nueva perspectiva debe tenerse en cuenta a la hora de legislar en orientación, siendo muy útil su consideración en foros internacionales.

Referencias.

EU (2004). *Resolution on Guidance throughout life in Europe*. UE Consejo de Ministros, Mayo 2004. Bruselas: Comisión Europea.

OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: Organización para la cooperación Económica y el Desarrollo

ILO (2004). *Recommendation concerning human resources development: Education, training and lifelong learning*. Ginebra: International Labour Organization

Watt, G. (1998). *Supporting Employability: Guides to good practice in employment counselling and guidance*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Watts, A.G. (1999). *Mind over a matter of social exclusion*. *Careers Guidance Today*, Vol. 7, No. 1, Marzo/Abril 1999.

Citas Ibero-Americanas en Orientación

Destacamos los siguientes symposia profesionales y conferencias en orientación que tuvieron lugar en Latino América en 2004.

* Simposio Internacional en Orientación Educativa y Profesional, Enero de 2004, en la Universidad de Carabobo, Venezuela

* Forum Ibero-Americano sobre Orientación Educativa, Mayo 2004, en Las Tunas, Cuba

* Congreso Interdisciplinar de Orientación, Julio 2004, en Maracaibo, Venezuela.

A todos estos eventos asistió una audiencia internacional. Para más información sobre estos eventos, contactar con acvg11@cantv.net

En Septiembre de 2003, el Congreso Ibero – Americano sobre Orientación para la Carrera tuvo lugar en La Plata, Argentina con el título *Situación actual y Retos de la Orientación y el Consejo como escenario*” (ver Newsletter de AIOSP n° 48, 2003).

El Centro Internacional para el Desarrollo de la Carrera y Políticas Públicas (ICDP)

Recién abierto en Bruselas, el centro pretende:

- Impulsar el desarrollo de la carrera internacionalmente como parte integral de las políticas públicas de educación, formación, empleo e inclusión social.

-Impulsar y apoyar la transferencia internacional de conocimiento y buenas prácticas para reforzar las políticas públicas, los sistemas y las prácticas para el desarrollo de la carrera.

-Impulsar métodos y recursos para el desarrollo de políticas basadas en la evidencia en el campo del desarrollo de la carrera a través de la colaboración internacional.

El Centro es un recurso para legisladores e investigadores, en asociación con los agentes sociales y los prácticos de la orientación, para la mejora de los sistemas de desarrollo de la carrera que impulsen el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de las fuerzas de producción.

Durante los primeros tres años, el Centro fue acogido por CEDEFOP, en Bruselas. CEDEFOP es el Centro Europeo para el Desarrollo de la Orientación Profesional, con base en Tesalónica, Grecia. Como agencia de la Comisión Europea, gestiona la investigación y la transferencia de conocimiento en el campo de la orientación en Europa. El Ministro Irlandés de Educación asignó a John McCarthy la tarea de establecer el ICDP.

McCarthy ha trabajado anteriormente en el diseño de políticas de orientación a lo largo de la vida en la Dirección General para la Educación y la Cultura de la Comisión Europea. El ICDP cuenta con el apoyo institucional de la Comisión Europea, la OECD, el Banco Mundial, la AIOSP y el apoyo nacional de Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Finlandia, El Reino Unido e Irlanda. Se agradecería el apoyo de otras instituciones internacionales.

Address: ICDP, CEDEFOP, 20 Av. d'Auderghem, Bruxelles B-1049, Belgium. Tel: 00322 2333846; fax: 00322 2305824; email: jmc@cedefop.eu.int

Geronto Orientación? La orientación para la tercera edad

La última Resolución sobre orientación a lo largo de la vida, Mayo 2004 (ver la Newsletter de AIOSP n° 49, Mayo 2004), menciona específicamente a los trabajadores mayores como un grupo específico de orientandos. Un nuevo programa europeo Leonardo da Vinci, conocido como Orientación para la Tercera edad, trata de este tema (ver www.gla.ac.uk/tag)

El término 'trabajadores mayores' no tiene un sentido predefinido – puede referirse a personas mayores de 45 años – pero la orientación para la carrera juega un papel al final de la vida profesional, y no sólo al comienzo de la vida escolar, de la laboral o en épocas de transición. La orientación para la tercera edad puede tomar diferentes formas: la orientación preventiva y la reactiva son cruciales en la retención y la reentrada, no sólo en el mercado de trabajo pero también en la relación al , por ejemplo, trabajo voluntario. Lo que probablemente es más importante para los trabajadores mayores es extraer el significado de su larga carrera: ¿mereció la pena el esfuerzo?.

La red de Empleo de la Tercera Edad ha confeccionado una lista de tópicos, ver (www.taen.co.uk), en los cuales, la orientación considera importante:

(1) Retención:

Género: para los hombres se hace incapie en el despido. Entre las mujeres, el aumento del número de divorcios, dificultades con la pensión y pobreza.

PYMES: se concede más relevancia a los incentivos para los pequeños negocios, a menudo sin presupuesto de formación, experiencia en recursos humanos o conocimientos sobre la pensión del personal.

Flexibilidad en el trabajo: apoyo para aumentar la flexibilidad y la imaginación sobre los términos y condiciones del trabajo para ajustarse a las circunstancias personales.

Los **sindicatos** deben llegar a ser un agente más relevante en la retención .

Consejo y Orientación son tan importantes para aquellos que están empleados como para los que no lo están o los que buscan un cambio profesional. La orientación en el lugar de trabajo es un concepto que tiene que ser asumido por la mayoría.

Orientación integral: considerar todos los aspectos de la vida, incluyendo las familias y la comunidad, y cambiar las actitudes hacia el balance familia-empleo tiene un gran impacto en la retención. Tomar estos aspectos en consideración no significa quitarle importancia al trabajo; por el contrario, la evidencia muestra que este compromiso es una de las características más relevantes de los empleados mayores.

Estereotipos laborales: necesitan ser superados. El pasado laboral de una persona no necesariamente define sus elecciones y opciones futuras.

Legislación sobre la discriminación por edad. Ayudaría a crear igualdad de oportunidades para la formación, la contratación y consecuentemente la retención.

(2) La vuelta al trabajo.

Barreras individuales para la elección largos periodos de inactividad laboral tienen un fuerte impacto en sus habilidades de presentación y limita sus oportunidades, niveles de remuneración y motivación. Consejo

y orientación son fundamentales para superar estas be-
rerras.

Servicios de orientación para la carrera se consideran todavía dirigidos a la gente joven y los mayores tien-
den a evitarlos.

Actuar rápidamente, evitando retrasos en el retorno
al mundo laboral es esencial.

Voluntariado y las tareas de asesoramiento son po-
sitivos en sí mismos, así como otro tipo de ocupacio-
nes encaminadas al empleo remunerado.

Recensiones de libros:

East meets West

Este manual es en sí mismo una experiencia intercultural. Fusiona y contrasta las teorías occidentales sobre el desarro-
llo de la carrera (la mayoría basadas en los Estados Unidos:

Krumboltz, Spokane, Lent, Holland) con la filosofía tradicional India. De este modo, los cuatro conceptos Indios del
desarrollo a lo largo de la vida, en ciertos aspectos paralelos al Career Rainbow de Super, se conciben como un viaje
de la vida:

* *Brahmacharya Ashrama* (aprendizaje, preparación)

* *Grahashta Ashrama* (familia, carrera)

* *Vanaprastha Ashrama* (servicio a la sociedad, con fines altruistas)

* *Sanyasa Ashrama* (servicio espiritual a la humanidad).

Claramente, esta perspectiva añade una necesaria dimensión social basada en los valores y la espiritualidad a los mo-
delos de desarrollo de la carrera occidentales, individualistas y orientados al mercado.

El significado de trabajo e individualismo, en contraposición del colectivismo ofrece otro interesante contraste, como
lo hace las observaciones críticas sobre el uso de los test – vistas desde la perspectiva de otra cultura.

A pesar de ello, el apéndice del libro presenta una serie de Sistemas y procedimientos de evaluación en orientación pa-
ra la carrera.

En su “Modelo de proceso de preparación de la carrera” el autor presenta “La Ecuación del Descubrimiento de la Ca-
rreira”, modelo de 4 pasos que refleja la tradición de un modelo racional de elección paso a paso. Este modelo contie-
ne, en cierto modo, un enfoque occidental.

Tales contrastes hacen de este libro una lectura altamente interesante, ya que, además da a conocer los enfoques no
occidentales.

Arulmani, G. & Nag-Arulmani, S. (2004). *Career Counselling. A handbook*. New Delhi: Tata Mc Graw-Hill Publish-
ing. ISBN 0-07-048308-6

*Después del Tsunami, en Diciembre de 2004, Gideon Arulmani escribió en un e-mail personal: ‘Un gran número de
áreas de proyecto, amigos y familiares se ha visto afectado. Algunas de nuestras escuelas se han cerrado y convertido
en refugios para los que se han quedado sin hogar. Todo está en estado de desorden y confusión en este momento. Es-
tamos organizando un programa de orientación que cubra las necesidades psicológicas de pérdida y desolación de lo
niños y jóvenes de las áreas afectadas’.*

WATCH: Manual para Orientación Grupal

Este manual es un producto del proyecto Europeo “Spiderweb”, bajo la iniciativa del proyecto Leonardo da Vinci
(ver www.spiderweb-as.net). Trata de la orientación grupal para prevenir el fracaso escolar. En grupos de 6-10 alum-
nos, el programa WATCH cuenta con 14 sesiones y una sesión de seguimiento.

*Introducción, Técnicas de estudio/ gestión del tiempo, Stress, Ansiedad, Desidia, Estilos de vida, Técnicas de estu-
dio/tomando apuntes Compañeros, Fortalezas y Debilidades, Salud, Internet, Toma de Decisiones, Autoestima, Futu-
ro, y seguimiento.*

Todas las sesiones se describen con detalle, incluyendo actividades y ejercicios, así como los temas a tratar, la selec-
ción de los participantes, el rol del monitor, la planificación, etc. El programa ha sido probado en Islandia, Irlanda y
Eslovaquia, y el manual es, por tanto, el resultado de cooperación internacional. Los tres autores Islandeses destacan
la importancia de los aspectos preventivos de la orientación. Demasiada orientación sería como una brigada de bombe-
ros compitiendo por apagar fuegos. Pero la prevención es mejor que la cura.

El libro se puede obtener en asigurda@khi.is, bjorg@ru.is, and siggahj@isl.is

Sigurdardóttir, A., Birgisdóttir, B. & Jónsdóttir, S.H. (2004). *Watch. What alternatives? Thinking – Coping – Hoping.
Handbook for Facilitators when Assisting Learners in Groups*. Reykjavik: Svansprent. ISBN 99799483-3-7

Contratos en prácticas. Hay una tendencia a aumen-
tar los contratos en práctica y contratos temporales
como periodo de pruebas para el retornar al trabajo sin
poner en riesgo los beneficios, particularmente aque-
llos derivados de baja por enfermedad.

Diferencias de edad: los problemas son diferentes pa-
ra los que tienen 50, 60 o 70 años. No sirve con refe-
rirse a los mayores de 50 como un solo grupo.

www.thirdagers.net/resource.htm

Orientación para la Carrera: Un Manual para Legisladores.

Esta publicación conjunta de la Comisión Europea y la OECD se acaba de publicar en Inglés y Francés. Una iniciativa del Grupo de Expertos de la Comisión sobre Orientación a lo Largo de la Vida, el manual contiene un rango de opciones legales para cubrir las necesidades nacionales, regionales y locales en los sectores de educación, formación y empleo. El manual está dividido en cuatro secciones: la primera y la segunda relativas a la mejora de los servicios de diferentes grupos de población joven y adulta. La tercera sección aborda la cuestión de la mejora del acceso. La cuarta sección considera temas transversales tales como la garantía de calidad o el liderazgo, relevantes para todos los grupos de interés. Cada uno de los 14 capítulos se organiza de la siguiente manera: retos que afrontan los legisladores, cuestiones en las que es necesario reflexionar, opciones legales, y buenos ejemplos de leyes. El manual tiene un precio de 24 euro y puede obtenerse en: http://publications.eu.int/others/sales_agents_en.html y en http://oecdpublications.gfnb.com/isroot/OECDBookShop/Static_html/ab_8.htm Las versiones en Español y Alemán del manual se publicarán en Enero por OPOCE, la oficina de publicaciones de la Comisión Europea (la primera dirección http de arriba). Resúmenes del manual se pueden descargar en otros idiomas en 2005 desde: <http://oecdpublications.gfnb.com/isroot/OECDBookShop.storefront/> introduciendo como campo de búsqueda, la palabra orientación para la carrera. Algunos países (Noruega, Finlandia, Portugal o España) han propuesto, de manera informal a la OECD y la Comisión la traducción y publicación del manual en sus propios idiomas y comprometiendo se a hacerse cargo económicamente de la misma.

Educación y Formación 2010: Reformando la Orientación en Europa – Leyes, Sistemas y Prácticas cambiantes.

Este breve documento de 8 páginas para legisladores, directores de servicios, prácticos e investigadores acaba de ser publicado en Inglés, Francés y Alemán por la comisión europea. Describe los últimos desarrollos en el campo de la orientación a lo largo de la vida a nivel Europeo; proporciona el contexto político para tal desarrollo; subraya las prioridades para la acción y el progreso alcanzado hasta la fecha, y proporciona referencias de utilidad. Está disponible sin coste alguno desde Vocational Training Policy Unit, DG EAC, European Commission, B-1049 Brussels, Belgium.

Orientación basada en Internet. Ariadne

Las directrices creadas como resultado de Ariadne (proyecto de la UE) se pueden considerar desde un doble punto de vista: el de los prácticos de la orientación para la carrera y el de los clientes o receptores finales de la orientación. Los prácticos desearán trabajar en el modo de integrar las herramientas de orientación disponibles actualmente en la web en la práctica actual; los usuarios finales desearán usar las herramientas basadas en Internet para progresar en la planificación de sus carreras. Las directrices consideran el uso de las herramientas basadas en Internet desde la perspectiva del usuario. Los capítulos que vienen a continuación configuran el rango de posibles servicios, y la justificación del uso de la web, así como las habilidades básicas que se necesitan. El capítulo sobre diseño presenta los aspectos a considerar cuando se desea desarrollar una herramienta basada en Internet y considera el problema de la inclusión social en el diseño, de manera que éste permita el acceso a un elevado número de población, teniendo en cuenta también los límites de acceso para algunos usuarios. El penúltimo capítulo cuestiona la teoría de base que puede (o no) quedar patente en las herramientas disponibles. El capítulo final considera los aspectos éticos del diseño, acceso e integración de herramientas basadas en Internet en la práctica de la orientación.

Ghinea, D. (Ed), Carey, M., Cogoi, C., La Gro, N., Lasite, C., Mjörnheden, T., Mulvey, M.R., Pop, V., Stenered, R., Tang, H. & Valandro, P. (2004). *Ariadne: Guidelines for web-based guidance*. Bucarest: Centre for Adult Education.

Conferencias

Universidad de Verano de FEDORA. 13-17 de Julio, 2005. Chipre. Grecia.

Conocimiento y Transición: Retos para la orientación en el contexto de la globalización y la nueva Unión Europea”

La fecha límite para la presentación de resúmenes es el 1 de Marzo de 2005.

Contacto: Paula Ferrer-Sama. Coordinadora de FEDORA en España. pferrer@edu.uned.es

Más información en <http://www.nuim.ie/careers/2005cypruswelcome.htm>

Conferencia Internacional, 14-16 de Septiembre, 2005, Lisboa, Portugal

“Carreras en Contexto: Nuevos Retos y Tareas para la Orientación”

La fecha límite para la entrega de resúmenes es el **31 de Enero de 2005**. Los participantes que deseen proponer contribuciones pueden optar por presentación oral, talleres o posters. El formulario para presentación de resúmenes se

puede descargar en la página web de la conferencia. Contacto: Helena Rebelo Pinto, Presidenta de la conferencia, rebelopinto@iop.ul.pt Web. www.aiospconference2005.pt

Conferencia Internacional, 6-8 de Abril, 2006, Cuernavaca, Morelos, Méjico

"Orientación – Alternativas de Apoyo para el Desarrollo Humano"

En Cuernavaca, estado de Morelos - Al sur de Ciudad de Méjico, - esta conferencia analizará aspectos alternativos del desarrollo de la carrera y presentará métodos y modos de llevar a cabo diferentes programas de orientación.

Idiomas de la Conferencia: Español, Inglés (y Francés si hay participantes suficientes).

Organizador: Universidad Autónoma del Estado de Morelos UAEM, Cuernavaca.

Contacto: Daniel Pellycer. Email: pellycer@buzon.uaem.mx

Conferencia Internacional, 23 – 25 Agosto, 2006, Copenhague, Dinamarca

'Intersección: Orientación en la Transición'

La intersección existe en el arte (música fusión), en la comida (cocina fusión) y en otros fenómenos culturales, como idioma, etnia y género. En una sociedad global las culturas se mezclan. Esto se puede aplicar a la orientación para la carrera, que afronta el reto de llegar a ser cada vez más:

- Cros-cultural: a través de las barreras culturales.
- Cros – nacional: a través de los límites nacionales.
- Cros – media: a través de los diferentes medios de comunicación, incluyendo varias formas de TIC
- Cros – metodológico: a través y más allá de los métodos de orientación establecidos, incluyendo filosofía

Este es el tema de la conferencia: *Intersección*.

Pre PDI (Professional Development Institute) on Philosophical Counselling.

Organizador: Nordic Association for Educational and Vocational Guidance, NFSY. Contact: www.nfsy.org

Contactos para los miembros:

Tesorerera de AIOSP:

Lyn Barham, 7 Lansdown Crescent, Bath, BA1 5EX, England.

Email: lynbarham@easynet.co.uk Pago por tarjeta de crédito ahora disponible.

Secretaria General de AIOSP:

Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CRO 1SQ England

Email: lindataylor@connexions.south-london.org.uk or via fax + 44 (0)20 8929 4763.

Visit: www.iaevg.org and www.crccanada.org

NEWSLETTER DE AIOSP

Editor General: **Dr. Peter Plant**, Vicepresidente AIOSP. Dinamarca pepl@dpu.dk

Editor francés: **Jean-Luc Brun**, Francia jlubrun@infonie.fr

Editor alemán: **Rainer Thiel**, Alemania Ra.t@gmx.de

Editor español: **Paula Ferrer**, España pferrer@edu.uned.es