

MATERIA: ORIENTACION EDUCATIVA

SINTESIS

CATEDRÁTICO: ADRIANA ALEJANDRA MARTINEZ RODRIGUEZ

CARRERA: PSICOLOGÍA

ALUMNA: NORMA AGUSTIN GUZMAN

A 08 DE FEBRERO DEL 2024

TAPACHULA CÓRDOVA
Y ORDOÑEZ, CHIAPAS

3.4. LA ORIENTACION EN LA EVALUACION DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

La evaluación es uno de los procesos didácticos y organizativos que más información aporta acerca de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La evaluación tiene un papel regulador de las prácticas educativas en el aula, de ahí la necesaria coherencia entre los procesos de enseñanza y las evaluaciones.

Por eso, en coherencia con lo expuesto anteriormente, la evaluación es uno de los aspectos más destacables en los que los orientadores y orientadoras pueden aportar un asesoramiento útil.

La orientación en evaluación permite, según Del Rincón Igea (1999), revisar la adaptación de los procesos de enseñanza y aprendizaje a las necesidades de los alumnos y alumnas, así como la validez y ajuste de la metodología empleada en los mismos. Desde esta óptica, el profesional de la orientación debe proporcionar propuestas prácticas de métodos y estrategias de evaluación en el aula para la transparencia y coherencia evaluativa, esto es, para que la evaluación se adecue a los presupuestos didácticos. Al mismo tiempo, la evaluación debe ser coherente con las finalidades y presupuestos educativos, incidiendo en los procesos y evaluando competencias.

Los profesionales de la orientación deben facilitar la recogida de información en la evaluación a través de modelos de instrumentos o técnicas de evaluación y promover que la información revierta de nuevo en la práctica.

3.5 LA PRIMERA ENTREVISTA.

El objetivo fundamental de la primera entrevista lo constituye la elaboración del primer diagnóstico, eventualmente la formulación del contrato de trabajo y, también eventualmente, la derivación del entrevistado.

No es este el momento de examinar la técnica de manejo de la primera entrevista. La misma, dados sus fines, ha de facilitar un grado tal de comunicación que le permita al psicólogo comprender el modo en que trabajarán juntos en el futuro.

Es de primordial importancia el análisis del primer planteo que formula el entrevistado; ahí está condensada toda su problemática vocacional. Su interpretación no es fácil ni es nuestro propósito convertirnos en equilibristas, apoyándonos de un solo dato. Afirmando tan sólo que cuanto más a fondo realicemos su análisis más datos obtendremos para formular el primer diagnóstico.

Habitualmente los entrevistados hablan en la primera entrevista de su relación con el estudio, las materias de la secundaria, preferencias y rechazos, relaciones con compañeros y profesores, opiniones de la familia sobre sus proyectos futuros, opiniones sobre sí mismo que tienen él o los otros, expectativas frente a la orientación vocacional como proceso, datos vitales y personales y familiares, etc. En el caso de que no hable espontáneamente de esos temas, se acostumbra interrogarlos sobre los mismos en una forma que varía según cada entrevista en cuanto a oportunidad, cantidad y calidad de las preguntas. En general son breves, claras, concisas y no directivas (del tipo "¿Qué es lo que su familia opina sobre sus proyectos?" o "¿Cómo le fue en el colegio?

3.6. FICHA PSICOPEDAGÓGICA.

¿Qué es?

Es la historia escolar que se hace en unión con el estudio de la personalidad de cada niño durante un periodo escolar.

¿Para qué sirve?

Para apoyar al profesor en la planeación de un programa que sea realista; para conocer los puntos débiles y fuertes de cada niño; para poder dividir la clase en grupos homogéneos; para adquirir una base útil en la orientación de los padres; para localizar a los niños que aprovechan menos o más que el promedio; para guiar la orientación escolar y vocacional.

¿Cómo se recogen los datos?

Dependerá de su naturaleza, a través de diferentes formas, como son las observaciones del profesor; cuestionarios; autobiografías; entrevistas con los

padres, los niños y los profesores; sociogramas, los instrumentos de medida: pruebas de inteligencia, proyectivas, habilidades de aprendizaje, entre otras. Para todos estos instrumentos se requiere que los maneje una persona con una preparación especial, por lo tanto, el profesor deberá acudir al Departamento si desea una orientación sobre los datos que han arrojado en cada caso.

¿Cuál es el contenido de la ficha?

Se ha dividido en los siguientes apartados:

Aspecto físico.

Aspecto psicológico.

Equilibrio afectivo-emocional.

Aspecto socioeconómico.

Aspecto pedagógico.

Ficha individual

La ficha individual es el documento que recopila información que atañe directamente al sujeto en estudio

Concepto de ficha individual

La ficha individual se refiere a la historia del sujeto, es decir, es en este documento donde se reúne la información más significativa acerca de su familia, experiencia escolar, aspectos

físicos y hereditarios, su alimentación, diversiones, nivel socioeconómico y cultural, entre otros.

Generalmente estos datos no son proporcionados en su mayoría por el sujeto; por lo tanto, el psicopedagogo tendrá que recurrir a diversas fuentes, como son los padres, profesores y médicos.

Características de la ficha individual

Es por ello que el psicopedagogo deberá tener en cuenta las siguientes características para su elaboración:

- 1.-Esta ficha contendrá solo aquellos datos que se estimen importantes para la interpretación de la conducta y personalidad del sujeto.
- 2.- Permitirá el registro fácil y preciso de los datos, así como de su interpretación.
- 3.- Su organización permitirá tener una visión de conjunto sobre los datos recogidos acerca de los diversos aspectos y etapas de la vida del sujeto.
- 4.- Será lo suficientemente flexible como para permitir que se incluyan datos que no se había contemplado y son necesarios para el estudio.

Usos de la ficha individual

Esta ficha se utiliza para tener una visión de conjunto sobre el ambiente del sujeto, como influye este en él, como es visto por los demás, su estado de salud, entre otros aspectos. Todos estos puntos son importantes tenerlos en cuenta cuando se hace la evaluación general de la persona, ya que muchos de estos datos escapan de las pruebas estandarizadas.

Contenido de la ficha individual

En términos generales, la ficha individual abarca los siguientes aspectos:

- 1.- Datos generales: nombre del alumno, fecha y lugar de nacimiento, domicilio, teléfono, por ejemplo.
- 2.- Datos sobre la familia: nombre del padre y de la madre, ocupación de ambos, nombre y ocupación de los hermanos, estudios realizados por los miembros de la familia, otras personas que vivan con ellos, entre otros datos.
- 3.- Datos somático-funcionales: medidas antropométricas, como peso, talla, agudeza visual y auditiva; índice de nutrición, dentición, defectos sensoriales, salud en general, enfermedades, factores hereditarios, por ejemplo.
- 4.- Datos pedagógicos: como antecedentes escolares, años reprobados, años perdidos, escuelas en las que ha estado inscrito, último año lectivo, aprovechando

mensual, causas del bajo rendimiento escolar, hábitos positivos, participación y conducta.

5.- Datos socioeconómicos y culturales: características de la casa, nivel económico, condiciones higiénicas, ambiente cultural, diversiones, tipo de relaciones extra familiares, medio extra familiar, urbanismo, instituciones y servicios, entre otros.

Recomendaciones para la ficha individual

Las recomendaciones son muy semejantes a las que ya se han señalado para el expediente y la ficha acumulativa; sin embargo, se hace énfasis en las siguientes:

1.- la ficha individual siempre debe obedecer a una necesidad pedagógica, por lo que hay que principiar por precisar con claridad los usos a que se pretende destinar.

2.- Apreciar previamente el valor que puedan tener los datos de la ficha para el diagnóstico y pronóstico del desenvolvimiento y el proceso de adaptación del sujeto.

3.- Que permita recoger una especie de narración bien organizada y sintetizada de las características del alumno, en lugar de datos aislados y simples.

4.- Que sirva para registrar hechos o unidades amplias e integradas de las características del alumno, en lugar de datos aliados y simples.

5.- Procurar que sea económica, pero que permita recopilar la información suficiente sobre las áreas en que se divide la ficha. Sin embargo, hay que cuidar la cantidad de datos, forma de reacción, presentación, tiempo y esfuerzo que consume.

6.- Prever como se van a recopilar los datos de la ficha.

7.- Debe adoptarse el formato que mejor se acomode a los aspectos previamente elegidos.

8.- Permitir la inclusión de documentos que avalen lo que se ha registrado, como certificados médicos, actas, por ejemplo.

9.- Que los registros sean concisos, pero explícitos. Si se utilizan símbolos o abreviaturas, deben estar explicados en el instructivo. Hay que evitar confusiones y conclusiones erróneas y precipitadas.

10.- Mantener un carácter confidencial, solo debe usarla personas preparadas y en bien de los alumnos.

11.- A veces conviene estructurar la ficha en secciones separadas, para darle mayor flexibilidad y poder agregar los datos que se vayan presentando o no hayan sido previstos.

12.- Evitar prejuicios en la interpretación de los datos.

13.- Revisar periódicamente la ficha para hacerle modificaciones pertinentes y agregar los datos que surjan.

14.- Resumir los datos de cada sección o esfera, con el fin de facilitar la interpretación.

Ejemplo de ficha individual

1.- Datos Generales del niño.

2.-Esfera Familiar.

2.1.- Datos sobre el Padre.

2.2.- Datos de la Madre.

3.7. PRIMER DIAGNOSTICO.

El primer diagnóstico es una respuesta a las siguientes preguntas:

“¿Quién es esta persona?” “¿Qué le ocurre?” “¿Por qué elegir una carrera o un trabajo le acarrea dificultades?”

Del primer diagnóstico surge por lo tanto un pronóstico relativo a la "orientabilidad" del entrevistado y es por ello que le permite al psicólogo formularse una estrategia en cuanto a la tarea que aprenderán juntos.

La explicación del psicólogo sobre la estrategia o proyecto de trabajo en común constituye la consigna y ésta, junto con la fijación de extensión, horarios, honorarios y roles de ese trabajo en común, el contrato de trabajo. Por otra parte, el primer diagnóstico requiere un enfoque funcional en que más que el rótulo es importante la clarificación de la dinámica interna del entrevistado.

La dinámica interna abarca evidentemente no sólo los conflictos y dificultades referidos a la elección de carrera o trabajo sino a la persona toda. Quizá por ello la principal dificultad que enfrenta el psicólogo no es la de hacer un diagnóstico de personalidad sino un diagnóstico relativo a la problemática vocacional.

3.8 Normas y encuadre para la entrevista

La entrevista es una técnica insustituible y del todo necesaria en el conocimiento de una persona. En ella se da una relación directa, aportando un tipo de conocimiento que ninguna otra técnica o medio puede ofrecer. En la entrevista se da una interacción verbal y no verbal, reveladora y comprobadora no sólo de lo que la persona dice, hace o manifiesta, sino de lo que realmente es o puede ser. Ahora bien, para que una entrevista sea eficaz, debe reunir unas condiciones específicas y desarrollarse de una manera estructurada o semiestructurada.

CRITERIOS PARA LA ELABORACION DEL DIAGNOSTICO.

Los criterios para el diagnóstico que se proponen tienden a facilitar la comprensión de la identidad vocacional del entrevistado.

Ellos son:

- a).- Manejo del tiempo.
- b).- Momento que atraviesa en cuanto al proceso de decisión.
- c).- Ansiedades predominantes.

d).- carreras como objetos y sus características.

e).- Identificaciones predominantes.

f).- Situación que atraviesa.

g).- Fantasías de resolución.

h).- Deuteroelección.

ETICA EN LA PRACTICA ORIENTADORA.

En primer lugar, los orientadores y orientadoras deben regirse por principios comunes a toda deontología profesional: respeto a la persona, protección de los derechos humanos, sentido de responsabilidad, honestidad, sinceridad para con los clientes, prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, competencia profesional y solidez de la fundamentación objetiva y científica de sus intervenciones profesionales

El ejercicio profesional obliga al respeto de la dignidad de cada persona, a través de la salvaguarda de su derecho a la intimidad y la privacidad, que se manifiesta en un uso cuidadoso y responsable de los datos obtenidos. El principio también se plasma en el respeto a los criterios morales y religiosos del cliente. La AIOEP señala que para mantener este respeto a las convicciones del otro y para minimizar la interferencia en las mismas, los orientadores y orientadoras deben ser conscientes de sus actitudes y valores, con el fin de poder ser discretos y objetivos en la relación que establecen con el orientando. En otro lugar indica que todo profesional de la orientación se abstendrá terminantemente de influir o coaccionar las elecciones o decisiones del orientando. No obstante, en caso de que los valores o criterios de los clientes sean antisociales o perjudiciales para sí mismos o para otros, el documento de la AIOEP califica como necesario que “el orientador indique cuáles son sus valores profesionales y hasta qué punto está de acuerdo con los convencionalismos sociales”

La competencia profesional es también una cuestión ética. Se consideran contrarias a la competencia profesional las malas prácticas como por ejemplo el

uso de técnicas o instrumentos no contrastados científicamente, el uso de sustancias peligrosas, nocivas o adictivas, o la prolongación de las intervenciones sabiendo que no son eficaces.

Otro valor que aparece implícito en los códigos deontológicos es el de la prudencia. La prudencia se manifiesta en el trato riguroso y oportuno de los datos.

No es ético realizar

juicios sobre personas a partir de informaciones no contrastadas o sólo por referencias de terceros. Se debe mantener una actitud cuidadosa en las manifestaciones que por parte del profesional pudieran dificultar el proceso de mejora del cliente o de su entorno. Así mismo, se debe ser prudente al entregar notas o apuntes no oficiales a personas a las que se orienta, así como al realizar comentarios extraoficiales con el orientado o terceros, ya que la trascendencia que éstos podrían asignarle, excede con frecuencia la importancia que se le dio en su origen.

Una vez enunciados estos cuatro principios básicos –respeto, responsabilidad, competencia profesional y prudencia– considerados a partir de diferentes fuentes y códigos, resulta muy interesante y enriquecedora la aportación de la European Federation of Psychologists' Associations (EFPA), que en su esfuerzo por recoger principios de aplicación universal estableció una serie de pautas éticas en 1995. Sus conclusiones se han extractado para facilitar la comparación con los principios arriba señalados.

TEST DE ORIENTACION VOCACIONAL.

En el campo de la orientación vocacional clínico los test pueden cumplir una función valiosa pero nunca podrán reemplazar la función del psicólogo. Por otra parte es conveniente destacar que no existen test de orientación vocacional. Existen, si pruebas que por sus características permiten al psicólogo aportar datos sobre aspectos más o menos específicos de la personalidad del sujeto.

En todos los casos la selección de la batería a emplear presupone un pre diagnóstico, ya que cuanto más claras sean las preguntas que se espera conteste

el test, más ajustada será la evaluación del mismo y tanto más se ajustara la prueba a su papel instrumental

El proceso de orientación vocacional comienza en la primera entrevista y la aplicación de pruebas psicológicas se integra en él si el psicólogo lo considera necesario y con el fin de que el psicólogo tenga una "información más rica".

En definitiva: los test son instrumentos que sirven al psicólogo, pero no a quien consulta. Desde el punto de vista clínico también debemos prestar atención al significado que cobra para el entrevistado la aplicación de pruebas psicológicas, ya que la conducta del sujeto en una situación de prueba también tiene sus "texto", "contexto" y "subcontexto".

TEST DE KUDER.

Kuder vocacional

Cómo se obtiene el perfil de preferencias vocacionales

Traslade los puntajes obtenidos en cada una de las 11 series (V a 9) al lugar respectivo en el frente de la Hoja de respuestas.

Si el puntaje obtenido en la serie V (Verificación) es igual a 36-37-38-39-40-41-42-43-44, los resultados de la prueba pueden considerarse como válidos. Si el puntaje es igual a 32-33-34-35, los resultados de la prueba deben considerarse como dudosos y si el puntaje es menor de 32, la prueba, probablemente, carece de validez. Las causas que pueden hacer los resultados dudosos o invalidar la prueba son:

El examinado no entendió bien las instrucciones;

El examinado contestó de una manera descuidada o insincera;

INTERPRETACION DEL PERFIL.

El perfil que se obtiene siguiendo las instrucciones anteriores, permite conocer la manera como se manifiestan los intereses del examinado en 10 importantes áreas

ocupacionales y muestra los tipos de actividades a las cuales, probablemente, le gustaría vincularse a través de su futura profesión.

Si el puntaje obtenido por el examinado en una de las 10 series, es tan alto que se sitúa en la parte superior de la columna respectiva (arriba del percentil 75), existe mucha probabilidad de que le gustaría una actividad correspondiente a esta área y tal circunstancia debe tenerse en cuenta al hacer los planes para sus futuros estudios o para la elección de su carrera profesional.

Si el puntaje obtenido en una determinada área, se sitúa alrededor de la mitad de la columna, los intereses del examinado, para las actividades comprendidas dentro de esta área, deben considerarse de tipo corriente. Y, finalmente, si su puntaje se encuentra en la parte inferior de la columna (debajo del percentil 25) es muy probable que las ocupaciones que correspondan a esta área, no serían de su agrado.

CLASIFICACION DE ACTIVIDADES OCUPACIONALES.

objeto llamar la atención del examinado sobre el grupo de actividades ocupacionales que deben merecer su consideración especial, por estar dentro del campo de sus intereses predominantes.

El primer paso consiste en determinar, cuáles son los puntajes en distintas áreas de intereses que se sitúan por encima del percentil 75. Se pueden presentar los cuatro casos siguientes:

Cuando sólo hay un puntaje por encima del percentil 75. Determina el área que corresponde a este puntaje y su respectivo número (del 0 al 9) se busca en la

Tabla de Clasificación de las Actividades Ocupacionales, el grupo de actividades correspondientes a esa área.

CUESTIONARIO DE LUIS HERRERA Y MONTES

FORMA DE APLICACIÓN: Individual, colectiva y autoadministrable, pero siempre aconsejándose la presencia de un guía, maestro o experto en el manejo de ésta para solucionar dudas y explicar el procedimiento.

ADMINISTRACIÓN: Se recomienda para adolescentes y estudiantes sin vida profesional activa o vocación determinada (12 años en adelante).

CAMPO DE APLICACIÓN: Psicología Educativa. **DURACIÓN:** 15 a 20 minutos, incluyendo la revisión y la corrección las Instrucciones.

MATERIAL: Lápiz, goma, hoja de preguntas, hoja de respuestas.

DESARROLLO: Enseguida se presentan una lista de habilidades en las cuales, quizá, hayas tenido alguna experiencia personal. La finalidad es que nos hagas saber qué tan apto te consideras para cada una de ellas. Para indicarlo, procederás de la siguiente manera: leerás una pregunta y anotarás un 1, 2, 3 ó 4 frente a ella, guiándote por la explicación que sigue:

Un 0 si te consideras incompetente para esa actividad

Un 1 si te consideras muy poco competente para esa actividad.

Un 2 si te consideras medianamente apto.

Un 3 si te consideras bastante apto.

Un 4 si te consideras muy apto.

CALIFICACIÓN: Cada sección tiene cinco posibles respuestas, las cuales pueden ser respondidas con números del 0 al 4, donde 0 representa incompetencia hacia una actividad por parte del sujeto y 4 una consideración de aptitudes muy altas conforme a ésta. Sumando cada número obtenido, se determina una escala de tres posibles lugares que serán conformados por aquellas áreas:

Servicio Social

Ejecutivo Persuasivo

Verbal

Artes plásticas

Musical

Organización y oficina

Científico

Cálculo numérico

Mecánico

Aire libre

LA ORIENTACION PROFESIONAL

El campo específico de la orientación profesional es el desarrollo vocacional y el de las decisiones que afectan a ese desarrollo. En edad escolar están fundamentalmente relacionadas con elecciones de programas de estudios que preparan a los sujetos para las distintas profesiones.

El sentido de la orientación profesional está en acompañar al sujeto a lo largo de toda su evolución, sin limitarse necesariamente al ámbito escolar. También se toman decisiones vocacionales en el trabajo y en el hogar, y, al menos en teoría, la labor del orientador puede extenderse también al mundo del trabajo y a la familia.

De hecho el psicólogo cada vez está más presente en el mundo del trabajo, aunque con frecuencia se haya limitado su tarea a las de selección del personal, cuando puede realizar una función mucho más satisfactoria en la reorientación profesional de los trabajadores, indicando la conveniencia de cambios más o menos drásticos dentro o fuera de la empresa y estudiando con especial cuidado lo referente a necesidades psicológicas y satisfacciones personales en el trabajo en función de la trayectoria vital de cada sujeto.

Tanto en el campo escolar como en el laboral una de las primeras tareas del orientador es sensibilizar al sujeto respecto a la importancia, posibilidades, condicionamientos y dificultades de la evolución y decisiones vocacionales.

VARIABLES QUE AFECTAN A LAS DECISIONES PROFESIONALES

Variables económico-laboral.

La primera y más importante es el sistema de producción en que se desarrolla el sistema educativo. Las decisiones profesionales no tienen los mismos condicionamientos y los factores prioritarios no son los mismo en un sistema neocapitalista que en uno socialista. Como también influye el nivel de industrialización del país.

La primera y más importante es el sistema de producción en que se desarrolla el sistema educativo. Las decisiones profesionales no tienen los mismos condicionamientos y los factores prioritarios no son los mismo en un sistema neocapitalista que en uno socialista. Como también influye el nivel de industrialización del país.

Otro problema de gran incidencia en las decisiones vocacionales es el nivel de especificidad de las cualificaciones según ocupaciones, pues afecta a la movilidad ocupacional y a la posible sustituibilidad de titulaciones o intercambiabilidad de profesiones para ocupaciones similares.

Variables socio-políticas.

También aquí hay que mencionar en primer lugar los aspectos globales de la organización política de la sociedad, pues cambios cualitativos en este aspecto influyen radicalmente en el contexto y las opciones de las decisiones profesionales.

Puede variar, por ejemplo, el dinero dedicado a la educación, y aunque siempre será limitado, caben distintas formas de distribuirlo (relación entre los distintos niveles de enseñanza, entre formación profesional-técnica y académica, entre enseñanza privada y pública) y de asegurar que se usa eficientemente.

Variables pedagógico-educativas.

Hay un hecho prácticamente inamovible: la masificación de la enseñanza, aun a nivel universitario.

El sistema educativo se defiende a base de admitir más bien a todos y luego echar del sistema a los peor dotados, o a quienes no tienen voluntad o

disposición para superar las dificultades que se crean. Realmente es alarmante el número de abandonos, sobre todo en las carreras técnicas, más teniendo en cuenta que no pueden hacer valer con ningún título los años que hayan aguantado dentro de la Universidad.

Variables psicológicas

La característica más importante de los últimos años ha sido la progresiva superación de los modelos de decisión vocacional estáticos o estructuralistas: adecuación de los requisitos aptitudinales y oferta de estímulos por parte del trabajo con las aptitudes y necesidades por parte del sujeto. Se están imponiendo modelos más dinámicos, que tienen en cuenta los principios de la psicología evolutiva y postulan, por ejemplo Super (1957), el paso por diversas etapas de maduración vocacional, guiadas por factores psicológicos de gran fuerza, como el concepto de sí mismo.

ACTITUDES Y TAREAS BASICAS DEL SUJETO EN LA ELECCION PROFESIONAL.

Muchos sujetos, ante la variedad de factores y condicionantes, escogen mal su camino vocacional. No hay reglas fijas para evitarlo; pero pueden ser útiles las siguientes actitudes, principios y tareas:

Conocerse a sí mismo, sobre todo en las dimensiones más relevantes para las decisiones profesionales, procurando tener claro el sentido de la evolución vocacional personal.

Realismo tanto en el conocimiento de la realidad como en el de las posibilidades personales, sin que una actitud claramente realista ahogue la fuerza de las ilusiones, el nivel de aspiraciones que ayuda a superarse y a superar la realidad.

Buena información sobre profesiones y estudios.

Actitud de flexibilidad para adaptarse a la realidad, incluso con cambios de expectativas, sin, sacrificar principios y objetivos personales fundamentales.

Preparar las decisiones vocacionales antes de que llegue el último momento y haya que actuar precipitadamente, comenzando por ver si se está en condiciones de tomarlas y si se pueden posponer; evitando al máximo el influjo de motivaciones irracionales.

Saber que el desempleo es una posibilidad muy probable; conocer el de la especialidad que se quiere; no aceptando derrotistamente, sino con una actitud psicológica no excesivamente frustrante; pensar en planes alternativos si llega el desempleo.

No estar ni excesivamente abierto, ni excesivamente cerrado a reorientaciones académicas y reconversiones profesionales. Dar por supuesto que se necesitará educación permanente y recurrente.

Procurar conseguir un equilibrio sano en cuanto al nivel de especialización que se desea, según carreras, situación de la oferta de puestos de trabajo y objetivos personales.

Otros: No caer en la moda de la Universidad por la Universidad.

TAREAS CONCRETAS DE LOS GRUPOS INTERESADOS EN LA ORIENTACION PROFESIONAL

El orientador con frecuencia no puede realizar su función convenientemente porque le faltan los medios necesarios para poder realizarla. No se puede esperar que cada orientador sea capaz de resolver la papeleta, cuando eso supera sus posibilidades. El crear la infraestructura necesaria para una buena orientación profesional es responsabilidad de grupos profesionales y organismos oficiales con la debida colaboración, incluso financiera, del mundo del trabajo, que debe estar claramente interesado en toda esta problemática.

Siempre interesará que se siga trabajando en los problemas teóricos de la vida y desarrollo profesional, incluyendo una investigación seria que lleve a innovaciones y mejoras prácticas. Pero lo que de verdad urge muy en concreto es mejorar la medición de las variables personales relacionadas con las decisiones vocacionales y facilitar la información de estudios y profesiones.

Medición

Puede aplicarse a la medición de costos y beneficios, pero lo que más urge a los orientadores es ampliar la gama de instrumentos de medida de las variables personales (aptitudes generales, diferenciales, motivación, intereses, etc.) relacionadas con la elección profesional y de las variables del mundo del trabajo que pueden influir en las decisiones vocacionales y en la satisfacción en las distintas ocupaciones.

Información

La referente a estudios es más fácil de tener al día y de hacerla llegar a los interesados, a pesar de lo cambiante que pueda parecer (nuevos centros, nuevos planes de estudios, etc.). Se debiera completar con datos aproximados sobre tasas de abandonos y repeticiones y sistemas de ayudas económicas al estudiante.

PROGRAMAS DE EDUCACION PARA LA CARRERA

El movimiento de educación para la carrera tiene dos líneas de actuación: que los jóvenes sean capaces de conocerse y que puedan llegar a ser ciudadanos productivos.

Estas dos premisas básicas implican conocer y poseer: conocerse uno mismo, conocer el entorno y conocer la carrera y el mercado; poseer las competencias y destrezas básicas que demanda el puesto de trabajo y la habilidad para la adaptación y la toma de decisiones. Dado que ambas cuestiones pueden considerarse como una formación previa, el movimiento no deja de tener un fuerte matiz preventivo.

A través de estos programas se trata de enseñar a los trabajadores la importancia de sus tareas de trabajo, se promueve la variedad de operaciones en el lugar de trabajo y se trata de estimular la iniciativa y creatividad de los trabajadores, es decir, se trata de formar a las personas en competencias básicas.