



L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL



La paradoxa
d'un bé públic
mancat d'un
veritable
compromís
polític

**Gemma
Latorre**



ÍNDEX

Introducció	3
L'orientació professional i el mite de Sísif	5
15 aspectes bàsics d'una política pública d'orientació professional	9
1. Definició clara i concreta dels organismes responsables de l'orientació professional	9
2. Assegurar un grau de finançament adequat i estable per als serveis d'orientació	10
3. Incorporació del canvi de paradigma de l'orientació professional	10
4. Reconèixer l'orientació professional com una intervenció per a la reducció de desigualtats	11
5. Estimular la consciència social sobre l'orientació professional	11
6. Garantir l'accés equitatiu als serveis d'orientació	12
7. Promoure la professionalització en l'àmbit de l'orientació professional	13
8. Planificar una formació contínua dels professionals de l'orientació professional	13
9. Establiment d'un codi ètic dels i les professionals de l'orientació	14
10. Utilitzar una «tecnologia ètica»	14
11. Disseny d'una orientació enxarxada	15
12. Fomentar la col·laboració entre els mons educatiu i del treball	15
13. Establir nivells de qualitat en orientació professional	16
14. Disseny d'un sistema d'avaluació	18
15. Impulsar la recerca i innovació en orientació professional	18
Bibliografia	19

INTRODUCCIÓ

L'orientació acadèmica i professional o orientació professional,¹ entesa com un procés, comprèn un conjunt de serveis i activitats destinades a acompanyar les persones a gestionar el seu aprenentatge i carrera al llarg de la vida. Aquest procés permet prendre decisions informades, augmenta la satisfacció laboral i contribueix a una millor distribució del talent al mercat de treball (Sultana, 2004).

Si s'incorpora la perspectiva de política pública entorn a aquest àmbit d'intervenció es poden observar els propòsits de la mateixa. Sultana i Watts (2004), en la revisió que fan de les diferents polítiques públiques en orientació professional realitzades en 37 països, estableixen tres grans objectius entorn a aquesta:

- **Objectiu d'aprenentatge.** L'orientació professional genera un impacte en l'eficàcia educativa. D'acord amb l'informe de CEDEFOP (2024), els països que han implementat serveis d'orientació professional de qualitat tenen taxes més baixes d'abandonament escolar i millors resultats en l'educació postobligatòria. A més, Watts i Fretwell (2004) destaquen que l'orientació professional facilita la connexió entre els currículums acadèmics i les demandes del mercat laboral, fet que redueix la desocupació juvenil.
- **Objectiu laboral.** L'orientació professional millora la transició al mercat laboral. L'OCDE (2004) assenyala que els serveis d'orientació milloren la inserció laboral quan faciliten la identificació de competències clau i ajuden els i les joves a construir una trajectòria professional més estructurada i fonamentada. Però, a més, les persones que tenen clar el seu futur professional solen estar més motivades i ser més eficients (Hooley, Percy i Neary, 2023).
- **Objectiu d'equitat social.** L'orientació fomenta la igualtat d'oportunitats i la inclusió social, és a dir, té un paper fonamental en la reducció de desigualtats. Segons Sultana (2004), les polítiques d'orientació professional ben dissenyades poden augmentar l'accés a l'educació i l'ocupació per a col·lectius en situació de vulnerabilitat; també impacta en els condicionants de gènere i situació socioeconòmica (Tarabini, 2018) i en els processos de tria de les opcions acadèmiques i professionals.

1. En aquest document no entrarem a valorar les diferents denominacions entorn a l'orientació professional (orientació acadèmica i professional, orientació vocacional... o en anglès, *career guidance* o *Career counseling*). Tot i així, es vol assenyalar que el document parteix de la diferència clara entre l'orientació professional i l'orientació educativa i entre l'orientació professional i l'orientació laboral.

Tenint en compte tots aquests aspectes, l'orientació professional hauria de considerar-se un **bé públic** que hauria d'esdevenir objecte d'una estratègia nacional de desenvolupament socioeconòmic. Tal com apuntaven Oliveras, Segú i Amblàs (2019), en el cas de Catalunya, el desplegament d'aquesta política pública suposa un repte de país.

Des d'aquesta perspectiva, el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya va endegar un ampli procés d'anàlisi i participació que va finalitzar, l'any 2024, amb l'elaboració del **Decret d'Orientació Educativa**, avui encara pendent de publicar-se.

Tot i valorar l'esforç i la voluntat de l'equip responsable d'aquesta iniciativa, **el Decret es pot considerar una oportunitat perduda** en dos aspectes clau.

En primer lloc, perquè **no s'ha dotat de centralitat l'orientació professional**. Ho recollia Watts (2004) fa vint anys i, malauradament, la seva alerta segueix sent vigent. Incloure l'orientació professional en un model de suport més ampli implica el risc que aquesta quedi en segon pla davant d'altres necessitats.

Evidentment, l'orientació educativa és imprescindible en el sistema educatiu, però del que estem parlant és d'un altre component imprescindible, si realment volem acompanyar infants i joves en el seu desenvolupament com a persones adultes autònomes. Aprendre a definir (i decidir) què vols arribar a ser, aprendre a prendre decisions, aprendre a valorar quines opcions tens, i fer-ho d'una forma lliure, sense condicionants, siguin aquests socials, econòmics o acadèmics, és a dir, empoderar joves i infants per ser persones autònomes i capaces de gestionar el seu projecte de vida i professional, «d'això va l'orientació professional» i esdevé prou important per tenir un espai propi.

Els serveis d'orientació professional, que sovint es consideren marginals en les polítiques públiques, han estat reivindicats per diversos organismes internacionals com un element essencial de les polítiques d'educació i ocupació. Ara és el moment de posar-los al centre de l'agenda política (Sultana i Watts, 2004).

En segon lloc, perquè es renuncia en certa manera a la **voluntat transformadora** que un decret d'orientació hauria d'incorporar com a instrument de política pública. Caldria incloure, d'una forma clara i decidida, el canvi de paradigma de l'orientació que institucions internacionals estan plantejant i que el sistema ha d'afrontar si vol donar una veritable resposta a les necessitats reals: des de la incorporació planificada i estructurada del treball de les Competències per a la Gestió de la Carrera fins a les experiències pràctiques que facilitin el contacte amb el món del treball per part de l'alumnat, com un element de qualitat i millora de l'impacte de l'orientació professional.

L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL I EL MITE DE SÍSIF

Fa més de vint anys que institucions internacionals com l'OCDE o l'OIT, la Comissió Europea, etc., defineixen l'orientació professional, determinen la seva importància, quines prioritats cal tenir en compte per millorar la seva provisió i impacte... Alguns exemples:

- L'any 2002, en l'informe de l'OCDE sobre l'Anàlisi de Polítiques Educatives s'estimava que els coneixements, destreses i competències per gestionar la pròpia carrera professional suposava una variable significativa que explica la diferència d'ingressos entre les persones.
- L'any 2004, el Consell de la Unió Europea defineix l'orientació com un conjunt d'activitats que permeten a les persones de qualsevol edat, en qualsevol moment de la seva vida, identificar les seves competències, capacitats i interessos per tal de prendre decisions relatives a la seva educació, formació i ocupació, i així gestionar activament el seu projecte de vida personal i professional.
- L'any 2011, el Consell de la Unió Europea afirma que cal progressar per millorar la determinació de les necessitats en matèria de formació; incrementar l'adequació de l'educació i la formació al mercat laboral; facilitar l'accés a les possibilitats de formació permanent i d'orientació; i garantir una transició harmoniosa entre el món de l'educació, la formació i l'ocupació.
- L'any 2015, l'European Lifelong Guidance Policy Network, estableix quatre grans prioritats en el disseny de polítiques públiques: la cooperació i la coordinació entre els diferents agents orientadors; millorar l'accés als programes i serveis i també la qualitat dels sistemes per garantir la millora dels processos orientadors, així com les competències adequades dels i les professionals de l'orientació; posar el focus en l'adquisició de competències per a la gestió de la carrera per part de la ciutadania, i l'obtenció d'evidències sobre l'impacte.
- L'any 2019 es publica la declaració *Investing in Career Guidance*, elaborada per la Comissió Europea, l'Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO), l'Organització Mundial del Treball (OIT), l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), el Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP) i la Fundació Europea de la

Formació (ETF). El document estableix cinc raons per les quals l'orientació professional és més necessària que mai: la presa de decisions professionals és més difícil, les aspiracions professionals dels i les joves estan molt condicionades, la joventut desconeix les seves necessitats acadèmiques, existeixen prejudicis i desconeixement d'itineraris formatius i ocupacions, i s'exposa un impacte positiu de l'orientació acadèmica i professional.

- L'any 2020 es publica l'informe *Career guidance policy and practice in the pandemic. Results of a joint international survey*, realitzat amb el suport del Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP), la Comissió Europea, la Fundació Europea de Formació (ETF), el Centre Internacional per al Desenvolupament Professional i Polítiques Públiques (ICCDPP), l'Organització Internacional del Treball (OIT), l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) i la UNESCO. El document, fruit d'una àmplia consulta a professionals del sector, identifica quatre grans tendències en el desplegament de polítiques d'orientació professional: increment de l'ús de les TIC en els sistemes d'orientació i la millora de les competències digitals per part dels i les professionals de l'orientació, reforçar l'orientació enfocada al desenvolupament de les competències per a la gestió de la carrera, la implementació de mecanismes de coordinació entre els professionals de l'orientació, i la creixent importància del paper de les famílies en el procés de tria dels i les joves.
- L'any 2021 es publica l'estudi *How youth explore, experience and think about their future: A new look at effective career guidance* des de l'OCDE. Segons l'OCDE, es disposa d'evidències (a partir d'estudis longitudinals de 10 països, amb més de 30.000 joves participants) de l'impacte positiu de l'orientació per al seu futur professional. En les seves conclusions, l'estudi estableix una sèrie de recomanacions sobre les característiques d'una orientació efectiva, com ha de ser, quan s'ha de proveir, etc. I, finalment, interpel·la els governs sobre dotar de centralitat i recursos l'orientació professional, com un element clau per a la recuperació postpandèmia.

La llista d'informes, recerques i declaracions podria ser molt més llarga, però els canvis sistèmics, el desplegament de polítiques públiques alineades amb tota aquesta munió de recomanacions i el finançament de l'orientació han avançat ben poc en les últimes tres dècades.

Cal, doncs, explorar quins són els **factors** que comporten aquesta manca d'evolució —o poca, per a les persones més optimistes— en les polítiques públiques d'orientació professional. Per què, tot i disposar d'una muntanya d'arguments i evidències, no avancem i hem de tornar a fer el mateix camí de pujada un cop i un altre?

- Tot i que hi ha impactes més immediats, com la reducció de l'abandonament escolar prematur (AEP), per a una part del col·lectiu destinatari, **els resultats de les polítiques públiques en orientació professional poden arribar una dècada més tard de la implementació de les mesures**. Dit amb altres paraules: que el retorn de la inversió se situï, en la línia de temps, a mitjà o llarg termini, pot suposar un factor que redueix la prioritització del desplegament de polítiques públiques en orientació professional?
- **Existeix una baixa consciència pública sobre l'orientació professional** (Hooley, Percy i Neary, 2023), és a dir, part de la població desconeix l'existència i la importància d'aquest bé públic. Sense l'existència d'una demanda social, l'orientació perd el seu lloc en l'agenda política?
- La responsabilitat o, si més no, la tasca orientadora efectiva que actualment es realitza implica un **espai de presa de decisions i de finançament altament fragmentat**: àrees d'Educació, Joventut, Ocupació, Ajuntaments, Consells Comarcals, Diputacions, etc. Són un conjunt d'institucions del mateix nivell o de nivells territorials diferents, poc (o gens) coordinades, sense una visió ni un propòsit compartit, sense una gestió estratègica comuna i sense poder garantir coherència i qualitat en la provisió dels serveis d'orientació. Es pot establir una estratègia de país en orientació professional que depengui de les voluntats (que no de les obligacions) d'un conjunt ampli i divers d'institucions?
- En molts països, les **estructures professionals dins del camp de l'orientació professional són febles**, en comparació amb altres professions. De fet, sovint i malauradament, l'orientació professional és una tasca secundària d'altres professionals (docents, treballadors/es socials, psicòlegs/psicòlogues) i no compta amb una formació específica (Sultana i Watts, 2004). La fragilitat professional o la manca de reconeixement, en tant que col·lectiu, redueix la prioritització de l'orientació com a objecte de les polítiques públiques?

Tenint en compte aquests quatre factors, **realment som davant d'un bé públic mancat d'un veritable compromís polític?** Segurament la resposta no es pot presentar en termes absoluts. Hi ha moltes administracions que fan una aposta decidida per l'orientació professional, que destinen una notable quantitat de recursos per a la implementació d'accions i programes adreçats a diferents col·lectius.

En aquest sentit, el que esdevé realment necessari és **disposar d'una legislació que actuï com a palanca de canvi sistèmic i situï l'orientació professional com un bé públic, reconegui i garanteixi el dret de les persones a accedir-hi i reguli la seva provisió**.

15 ASPECTES BÀSICS D'UNA POLÍTICA PÚBLICA D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Realitzant un exercici de prioritització i, com diria Sultana, de compromís social, es recullen els aspectes que es considera que caldria tenir presents en el disseny d'una política pública d'orientació professional.

1. Definició clara i concreta dels organismes responsables de l'orientació professional

Comptar amb una distribució concreta de responsabilitats de les institucions que poden intervenir en aquest àmbit (incloent el marc institucional i temporal d'intervenció) suposaria una transformació en la intervenció pública en orientació. Aquest canvi implicaria superar les barreres departamentals i posar a la persona en el centre de la política pública, entenent la intervenció orientadora, planificada i ordenada com un acompanyament a la trajectòria vital.

En aquest sentit, en primer lloc, cal assenyalar la necessària participació d'algunes àrees de govern com són aquelles vinculades a educació, joventut i treball. Des de fa anys, de fet, es reclama la idea de finestreta única (i d'historial acadèmic i professional compartit) de, com a mínim, aquests tres àmbits. Es vol indicar que aquesta prioritització no implica en cap cas l'exclusió d'altres àrees (com salut, serveis socials o esports) que en alguns entorns poden tenir un paper important.

Així mateix, és important la participació d'institucions en dos àmbits. Per un costat, els que incideixen en els elements estructurals (per tant, en l'oferta formativa, en el mercat de treball, etc.) i, per un altre, els que aportin la proximitat que els i les joves necessiten (per tant, l'Administració local).

Així doncs, estem parlant d'una orientació que **requereix la participació de diferents àmbits d'intervenció pública i de diferents nivells de l'Administració pública**. Qualsevol proposta que no incorpori aquesta mirada esdevé fràgil i parcial.

2. Assegurar un grau de finançament adequat i estable per als serveis d'orientació

Cal invertir més i millor en orientació professional. A més, cal tenir en compte que, sense una inversió sostinguda, els serveis d'orientació poden ser inconsistents i desiguals. Calen recursos destinats al desplegament d'activitats i actuacions permanents, a la formació del personal, a la digitalització dels serveis i a la creació de recursos per a l'orientació professional.

Evidentment, en l'actualitat s'inverteixen recursos en orientació professional (des de programes estructurats o serveis permanents d'assessorament individualitzat fins al finançament de fires i jornades d'orientació), però és l'hora de fer un pas endavant.

Un plantejament rigorós d'una política pública d'orientació professional ha de contemplar la **inclusió d'una partida pressupostària específica destinada a aquest servei públic**, o dit d'una altra manera, hem de poder conèixer quin és l'import anual que aquesta política pública preveu destinar per infant i jove en orientació professional.

3. Incorporació del canvi de paradigma de l'orientació professional

Tal com s'ha comentat, en els últimes dècades s'ha plantejat la necessitat de transformar l'orientació professional per tal de donar resposta a les noves necessitats socials. Quan no es tracta d'afrontar una sola transició des de l'educació al món de treball per tal de disposar d'una feina estable i per a tota la vida, sinó que les persones afrontem una seqüència important de transicions acadèmiques i professionals, en un context incert i canviant, no és possible seguir orientant de la mateixa manera.

Tal com plantegen les institucions internacionals, cal incorporar, de forma estructurada, l'enfoc competencial (mitjançant les *Career Management Skills*), que empoderi les persones per gestionar, en un context incert, la seva trajectòria professional.

I, si estem incorporant un enfoc competencial, és evident que l'orientació professional no es pot entendre com unes intervencions puntuals i concentrades a la finalització de l'educació obligatòria. Les competències no s'aprenen, es desenvolupen, s'entrenen i, per tant, requereixen temps perquè s'assoleixin.

Tenint en compte aquestes qüestions, una política pública avançada ha **d'incorporar, com un element central, les Competències per a la Gestió de la Carrera** i ho ha de

fer des d'etapes primerenques (educació infantil), durant les primeres transicions (de l'educació obligatòria a la postobligatòria) però també en les següents transicions acadèmiques i professionals.

4. Reconèixer l'orientació professional com una intervenció per a la reducció de desigualtats

Cal tenir present la perspectiva de justícia social en el disseny de les polítiques públiques d'orientació. Així, les actuacions que es realitzin en aquest àmbit han de promoure la igualtat d'oportunitats, l'equitat i la inclusió, combatre els estereotips de gènere i reduir l'efecte limitador dels diferents condicionants que han d'afrontar les persones en la construcció del seu Projecte de Vida i Professional. L'orientació professional, doncs, ha de ser un mitjà per reduir desigualtats socials i facilitar l'accés equitatiu a l'educació i el mercat laboral, independentment de l'origen social o econòmic de les persones.

En aquest sentit, una bona política d'orientació **ha de definir i identificar** quins són aquests **condicionants**, que poden variar i interseccionar-se en funció de l'entorn i, a partir d'aquesta identificació, **definir plans d'actuació específics i diversos, amb una dotació de recursos concrets**. Hi ha polítiques més presents en el *mindset* polític, com les polítiques de beques i ajuts, però en altres casos es pot tractar d'activar el que podríem anomenar «la mobilitat contra l'abandonament», és a dir, acostar mitjançant un bus, alguna oferta educativa als joves, tenint en compte les seves necessitats (horaris, recorreguts, etc.); o el fet d'incrementar substancialment el contacte de joves amb professionals de diferents sectors, és a dir, fomentar contactes amb un món laboral al qual, pel seu context socioeconòmic, no tenen accés, desconeixen i, per tant, no es plantegen accedir.

5. Estimular la consciència social sobre l'orientació professional

Cal fomentar que el conjunt de la societat conegui què és l'orientació professional i quin és el seu propòsit. Aquest coneixement pot incentivar un ús de caràcter preventiu i no reactiu, de manera que millori el benestar de les persones i redueixi els costos socials d'intervencions en situacions com l'abandonament escolar prematur o l'atur de llarga durada.

Els mecanismes per incentivar aquest coneixement social poden ser molt diversos, tal com succeeix en molts àmbits d'intervenció pública, quan es fan grans campanyes publicitàries sobre hàbits saludables, fiscalitat, sostenibilitat, etc.

Però, un cop més, en el cas de l'orientació podríem dir que encara no som en aquesta pantalla. **Un requeriment bàsic d'una regulació en aquest àmbit seria garantir el compromís d'informar sobre què és, quin és el propòsit i quins són els i les professionals responsables de l'orientació al mateix col·lectiu al qual es proveeix el servei.** Malauradament, en massa ocasions ni joves ni famílies tenen una idea clara de què és l'orientació professional, i el seu impacte s'acaba desdibuixant i esdevé un pur tràmit en la cinta transportadora del sistema educatiu.

6. Garantir l'accés equitatiu als serveis d'orientació

L'orientació ha de ser accessible per a tothom, independentment de qualsevol factor social o personal. En aquest sentit, cal tenir presents les portes d'entrada a aquests serveis (centres educatius, espais municipals...), però també els processos i infraestructures que han de garantir un accés efectiu i de qualitat a l'orientació professional per a totes les persones.

A més dels elements comentats anteriorment i, especialment, aquells vinculats a la dotació adient de recursos, la garantia d'un accés equitatiu als serveis d'orientació pivota directament sobre la realització d'una **tasca seriosa i estructurada d'identificació de necessitats des de la perspectiva de l'orientació professional, i la provisió d'un servei personalitzat en funció d'aquesta identificació.**

Cada persona, en funció del seu perfil personal, de la seva trajectòria acadèmica, del seu entorn familiar, és a dir, en funció de factors personals i d'entorn, té necessitats diverses d'un servei d'orientació professional: des d'explorar el sistema de beques i ajuts fins a revisar les seves aspiracions professionals o aprofundir en un procés d'autoconeixement. Una solució estandarditzada per a tots i totes les joves no serveix de res i, de fet, provoca en moltes ocasions la desconexió d'aquells que no s'hi senten inclosos.

Així mateix, aquesta personalització també s'ha d'incorporar en les mateixes infraestructures i espais de provisió del servei. Espais d'acollida, interfícies accessibles, en diferents idiomes i inclusives des d'una perspectiva socioeducativa, són necessàries per poder garantir l'accés equitatiu per a tothom.

7. Promoure la professionalització en l'àmbit de l'orientació professional

Es fa imprescindible, en primer lloc, desenvolupar de forma exhaustiva el perfil del professional de l'orientació professional, activar processos de certificació i/o acreditació professional i comptar amb una formació inicial sòlida i especialitzada. En segon lloc, cal incorporar el reconeixement (i requeriment) d'aquests professionals en el marc del desplegament i implementació de programes i actuacions d'orientació professional.

Des d'aquesta perspectiva, és imprescindible que la normativa que es desenvolupi **reconegui de forma explícita aquests i aquestes professionals**. I, en la mateixa direcció, que estableixi línies clares respecte als **processos de contractació o possibles licitacions**.

Tot i que, paradoxalment, no es pot afirmar amb rigor amb quants professionals d'orientació professional comptem en el sistema educatiu (donats els múltiples rols i posicions que poden adoptar), sí que podem afirmar els que es necessitarien.

D'acord amb les recomanacions de diferents institucions com la UNESCO, l'Associació Internacional per a l'Orientació Educativa i Professional (IAEVG), la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE) o l'Associació Catalana de Psicopedagogia i Orientació Educativa i Professional (ACPO), **caldria comptar amb un orientador professional per cada 250 alumnes**.

8. Planificar una formació contínua dels professionals de l'orientació professional

Els orientadors han d'estar formats en metodologies innovadores i en les necessitats canviants del mercat laboral. Això implica programes de capacitació regulars, accés a informació actualitzada i una col·laboració constant amb empreses i centres educatius. La formació continuada garanteix que els i les professionals puguin oferir una orientació de qualitat.

Com en el cas d'altres professionals, és imprescindible regular els requeriments formatius, actualització formativa i, per tant, també el temps necessari per realitzar aquesta formació.

Però, a més d'aquesta concreció, cal demandar el **compromís de les diferents administracions implicades per tal de fer possible aquest procés formatiu**: fent més transparents els canvis i actualitzacions dins del sistema educatiu, fent més accessibles

els processos administratius que requereixen des de la preinscripció en un cicle formatiu fins a l'homologació de títols, o donant facilitats a empreses i centres educatius perquè hi hagi més contacte entre ambdós mons.

9. Establiment d'un codi ètic dels i les professionals de l'orientació

L'establiment d'un codi ètic és essencial per a la garantia de qualitat i professionalitat, la protecció i confidencialitat de les persones ateses, l'adaptació a les necessitats canviants del mercat laboral, la necessitat d'una avaluació i millora contínues, etc. El compromís ètic amb totes aquestes qüestions ha de garantir la transparència, la confiança i l'efectivitat dels serveis, de manera que s'asseguri que l'orientació tingui un impacte positiu tant per a les persones ateses com per a la societat.

D'acord amb els punts anteriors, la normativa sobre l'orientació professional ha d'establir una missió, valors i principis d'actuació que esdevinguin una base fonamental i compartida per part del col·lectiu de professionals de l'orientació professional.

10. Utilitzar una «tecnologia ètica»

La incorporació de la tecnologia en l'orientació professional millora aspectes clau com l'abast o el grau de personalització dels serveis. Facilitar informació actualitzada sobre opcions acadèmiques i professionals, oferir tests d'interessos professionals o connectar els usuaris amb professionals del sector, en són alguns exemples. Però aquesta tecnologia ha de contemplar quatre aspectes per tal que s'empri en el marc de l'orientació professional: accessibilitat, qualitat, rigor i equitat. És a dir, des del fet que sigui accessible i entenedora per a tothom fins al fet que proveeixi una informació objectiva, exhaustiva i actualitzada o que a través de diferents algoritmes no reproduïx aquelles desigualtats o estereotips que precisament l'orientació vol reduir.

Seria necessari, doncs, reconèixer la necessitat d'aquesta tecnologia ètica, però també establir els mecanismes i recursos tant de supervisió com de sanció, per tal de superar el propòsit i transformar la realitat.

11. Disseny d'una orientació enxarxada

Aquest requeriment no deixa de ser una obvietat. Fins i tot per a la primera transició dels estudis obligatoris a postobligatoris, un estudiant necessita molts més inputs, que se situen fora de les parets del centre. Des de l'exploració de sectors i professions fins a la reflexió, en clau d'autoconeixement, sobre les seves activitats no acadèmiques.

L'eficàcia de l'orientació professional depèn, en gran mesura, del treball en xarxa entre administracions i altres institucions. Per tant, és important que existeixi una promoció clara cap a l'obertura, la coordinació i la col·laboració entre tots els agents que intervenen en l'orientació professional.

Tot i que cal fomentar l'optimització de recursos i d'espais de treball en xarxa, en massa ocasions aquest aprofitament acaba desdibuixant o minimitzant l'espai de l'orientació professional (per les raons que ja hem comentat anteriorment).

En aquest sentit, es considera clau que **una regulació transformadora en l'àmbit de l'orientació professional estableixi espais específics de treball en xarxa, membres, funcions, tasques, calendari de treball, etc.** Aquests espais, de caràcter representatiu però també executiu, han de contemplar objectius i projectes comuns que esdevinguin palanques de canvi de la mateixa xarxa. Uns espais que, tal com s'ha comentat anteriorment, han de contemplar la participació de diferents àrees d'intervenció pública, han d'incloure diferents nivells de l'Administració pública, amb un paper rellevant d'aquelles administracions més properes a la ciutadania i, finalment, també han d'incloure aquells altres agents que estan o han d'estar implicats en les polítiques públiques d'orientació professional.

12. Fomentar la col·laboració entre els mons educatiu i del treball

L'orientació professional crea un diàleg entre l'educació i l'ocupació, entre les persones i les oportunitats o, si fem una mirada més educativa, entre els estudiants i el món de les professions. Hi és per garantir que tothom entengui les opcions acadèmiques i professionals existents i per facilitar les transicions successives en un mercat laboral en canvi constant.

És essencial, doncs, que l'orientació esdevingui un pont entre l'àmbit educatiu i el professional, per tal que aquest diàleg sigui efectiu i garanteixi no només que l'alumnat disposa d'una informació acurada del mercat de treball, sinó que s'estimulin experiències pràctiques per part de les persones en l'àmbit professional.

Incorporar, com una tasca específica dels i les professionals de l'orientació professional, amb una reserva de temps adient, l'estímul d'aquesta col·laboració, pot esdevenir la peça clau per tal que aquesta sigui una realitat. Però, a més d'aquest requeriment, que podríem qualificar d'imprescindible, una política pública transformadora hauria de contemplar **mecanismes i recursos que puguin facilitar al món empresarial fer aquesta participació**. Des de la realització de càpsules formatives, fins a facilitar l'establiment de convenis que regulin aquestes col·laboracions.

13. Establir nivells de qualitat en orientació professional

Cal assumir el compromís de proveir, d'una forma efectiva i mesurable, uns serveis d'orientació professional de qualitat. En l'àmbit europeu s'ha plantejat la necessitat de desenvolupar uns indicadors que operativitzin la qualitat de l'orientació i que permetin garantir l'efectivitat dels serveis i programes. I, en aquest sentit, es vol destacar la feina realitzada per l'European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), que ha desenvolupat tot un marc de paràmetres i indicadors, dins del que anomenen marc de Garantia de Qualitat, que fan possible l'establiment d'aquests nivells de qualitat, tant des de la perspectiva professional com política.

Una normativa en orientació professional hauria de contemplar no només el compromís de qualitat dels serveis, sinó la definició del que s'entén per qualitat del servei d'orientació i com mesurar-ne el nivell. I, en aquest sentit, s'ha volgut recollir, de forma resumida, quins són els elements que, segons l'ELGPN, garanteixen la qualitat d'un servei d'orientació:

Punts de referència i indicadors del marc de Garantia de Qualitat (GQ)

Participació/implicació de persones usuàries i ciutadania

- Disponibilitat d'informació sobre els serveis i sobre els drets de la ciutadania.
- Existeixen i s'utilitzen sistemes per obtenir retroacció de les persones usuàries.
- S'utilitzen i es publiquen estudis regulars de satisfacció de les persones usuàries.

Competències dels i les professionals de l'orientació

- Existència d'estàndards professionals definits i acceptats nacionalment/regionalment.
- Sistemes de certificació/acreditació professional.
- Requisits de formació i disponibilitat.
- Necessitat de supervisió.
- Avaluació externa de la conducta professional i utilització de mètodes adequats.

Millora del servei

- Existència i obligatorietat dels sistemes de garantia de qualitat.
- Existència d'estàndards definits per a la prestació dels serveis d'orientació (codi ètic, metodologia, ràtio orientador-usuaris, recursos econòmics, procediments administratius, equipament informàtic, informació actualitzada, informació sobre el mercat laboral, oferta per a clients amb necessitats especials, etc.).
- Desenvolupament d'un pla d'acció amb els usuaris.
- Registre sobre el procés d'orientació i resultats.
- Seguiment per avaluar la millora del servei i els seus resultats.

Coherència

- Existència d'un servei integral dirigit a persones usuàries de qualsevol edat i/o cooperació i coordinació entre els diferents organismes que ofereixen orientació.
- Acord sobre uns principis comuns.

Resultats/impacte

Resultats d'aprenentatge; resultats econòmics / mercat laboral; resultats d'inclusió social

- Millora significativa dels coneixements i competències dels usuaris: habilitats per a la gestió de la carrera (CMS), grau de confiança, competències per a la presa de decisions, disponibilitat per al treball, etc.
- Índexs de transició a nivells superiors d'estudis, formació o ocupació.
- Reducció dels índexs d'abandonament escolar prematur.
- Millora del grau de satisfacció en els processos de col·locació de clients en els llocs de treball adequats.
- Reducció de la durada de la desocupació.
- Millora de l'oferta d'ocupació en relació amb la demanda.
- Rendibilitat dels serveis (anàlisi de cost-benefici).

14. Disseny d'un sistema d'avaluació

No n'hi ha prou amb la identificació dels aspectes que ha de contemplar un servei d'orientació perquè es consideri de qualitat (vegeu el punt 13), sinó que cal mesurar el grau d'assoliment real, identificar els aspectes de millora, etc.

L'orientació professional i, per tant, la regulació d'aquest bé públic, **ha de contemplar l'avaluació com un aspecte imprescindible del seu desplegament**. Quins resultats ha tingut la intervenció? Com es pot millorar? Com l'ha percebut la persona destinatària? Fins i tot, quina inversió ha requerit? Sense aquesta informació, el disseny, implementació i sosteniment d'actuacions i programes d'orientació professional poden no donar resposta als objectius de la mateixa intervenció i no fer un ús òptim dels recursos disponibles.

Tot i que, si haguéssim d'establir un calendari d'implementació d'una política pública d'orientació professional, diríem que ja arriba tard i que ja hem fallat a massa joves, és evident que requerirà un temps llarg i a ritmes diferents en funció de cadascun dels aspectes que hem anat comentant. Però sí que **cal establir un procés d'avaluació d'aquest desplegament, de la forma, del ritme, dels resultats, etc.**

15. Impulsar la recerca i innovació en orientació professional

Aquest ha de ser un requeriment imprescindible si es vol garantir la coherència amb la resta de requeriments exposats. Des de l'adaptació de l'acompanyament tenint en compte els nous contextos professionals fins al disseny i implementació de sistemes d'avaluació que permetin la presa de decisions en el disseny i gestió de programes a partir d'evidències, o al treball amb indicadors de qualitat, tots requereixen la recerca i la innovació per trobar respostes encertades.

En aquest sentit, **és important que, en el disseny d'una política pública en orientació professional, es contempli (i, per tant, es prioritzi) la creació d'un centre de recerca i innovació en orientació professional, així com la dotació de recursos suficients per tal de realitzar projectes innovadors.**

BIBLIOGRAFIA

- CEDEFOP (2024). *Guidance systems in Europe: Policies and practices*, Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- ELGPN (2014). *European Lifelong Guidance Policy Network: Evidence base and impact*, Hèlsinki: Finnish Institute for Educational Research.
- Hooley, T., Percy, C. i Neary, S. (2023). *Investing careers. What is career guidance worth?* University of Derby.
- Hooley, T. i Godden, L. (2021). «Theorising career guidance policymaking: watching the sausage get made», *British Journal of Guidance and Counselling*.
- Knight, E. i Okay-Somerville, B. (2024). *Young People's Career Development and Wellbeing. An Enquiry across National Education Systems Based on Longitudinal Data*, Springer.
- OCDE (2024). *Challenging Social Inequality. Through Career Guidance. Insights from international data and practice*, París: OECD Publishing.
- OCDE (2004). *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*, París: OECD Publishing.
- Oliveras, M., Segú, J. Ll. i Amblàs, S. (2019). «L'orientació, un repte de país», A: *Reptes de l'educació a Catalunya*, Fundació Jaume Bofill, Barcelona.
- Sultana, R. (2004). *Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report*, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Sultana, R. G. (2014). «Career Guidance for Social Justice in Neoliberal Times», A: Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F.T. L. i Watts, A. G. (eds.), *Handbook of Career Development: International Perspectives*, p. 317-333, Springer.
- Sultana, R. G. i Watts, A. G. (2004). *Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes*, Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance.
- Tarabini, A. (2018). *Educational Inequality and Career Guidance: A Sociological Perspective*, UAB, Barcelona.
- Tarabini, A. i Jacovkis, J. (2023). *Perduts pel camí: desigualtats en les transicions educatives després de l'ESO*, Fundació Jaume Bofill.
- United Nations Children's Fund (UNICEF) i European Training Foundation (ETF) (2024). *Learning for Careers. What kinds of career guidance and career education services do young people want in Europe and Central Asia?*, UNICEF i ETF.
- Watts, A. G. (2005). *Public Policies and Career Guidance: A Comparative Analysis*, Cambridge: National Institute for Careers Education and Counselling.
- Watts, A. G. (2005). A: *Career Development Quarterly*, vol. 54, núm. 1, setembre 2005, p.66-76, Career Guidance Policy: an International Review.

ZERO
ABANDONAMENT

 **FUNDACIÓ**
BOFILL
Educació per canviar-ho tot

D'EP
INSTITUT