Thematic Brief

N° 11 – Marzo 2016

ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA ECONOMÍA INFORMAL AFRICANA

INTRODUCCIÓN

En África, los jóvenes representan una parte creciente de la población y económicamente los países enfrentan dificultades absorbiendo su afluencia al mercado laboral debido al bajo nivel de calificación que ellos poseen. La Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) es uno de los principales elementos de respuesta a esta potencial demanda, pero se encuentra limitada tanto en términos de correspondencia entre necesidades del mercado del trabajo y la oferta de formación, y en términos de capacidad.

En realidad, la formación post-primaria consiste esencialmente en el aprendizaje de un trabajo dentro de micro y pequeñas empresas de acuerdo con métodos de aprendizaje denominados "tradicionales". Sin embargo, los aprendices raramente tienen la oportunidad de ser orientados en la elección de la profesión que quieren aprender.

Por último, en muchos casos, persiste un círculo vicioso: la Formación Técnica y Profesional se considera como una solución de último recurso o como la "última oportunidad de ir a la escuela" y por esta razón se propone principalmente a estudiantes con dificultades o en situación de insuficiencia educativa.

DEFINICIÓN DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La orientación profesional es una actividad que consiste en proponer a personas en edad escolar, y también a los adultos que están buscando un cambio de carrera, oportunidades en diversas profesiones y sectores a los cuales podría unirse y para los cuales podría ser entrenado, a consideración de sus intereses, habilidades, nivel educativo y personalidad.

ENTENDIENDO LAS FASES DEL DESARROLLO PROFESIONAL INDIVIDUAL

La comprensión de las fases de desarrollo de una persona es un requisito previo para cualquier acción de orientación profesional. El desarrollo de la identidad profesional de una persona comienza desde la infancia con los primeros contactos con su entorno y a través del aprendizaje directo, la familiarización y la socialización (familia, escuela, lugar de culto, juegos colectivos, etc.). Este proceso inicia con el camino de la escuela y sigue con progresividad y continuidad. De acuerdo con la teoría de Bandura[1], con respeto al desarrollo de la educación de la persona, se pueden distinguir tres (3) fases de cuestionamiento que el candidato a la formación debe pasar antes de elegir una carrera profesional

	Fases / Progreso		***Preguntas ?***
1	Desarrollo de identidad	➔	¿Quién soy, cual son mis valores, cual es mi fuerza, mis intereses?
2	Exploración e información	➔	¿Cuál son mis posibilidades de formación y Carrera?
3	Decisión	➔	¿Cuál es mi decisión?

Este enfoque lleva el candidato a hacerse preguntas con respeto a su camino, hecho que hará posible que él o ella analice las diversas oportunidades disponibles a través de numerosas pruebas psicotécnicas y posiblemente establezca de este modo una formación y unos objetivos de carrera coherentes con su motivación, sus habilidades e intereses.

[1] Albert Bandura (Nacido en 1925), es un psicólogo canadiense reconocido por su teoría de aprendizaje social y el concepto de « Auto-Eficiencia». Sus trabajos son dirigidos a actores de la educación para jóvenes, sus sentimientos de eficiencia y su orientación profesional.

Bandura propone algunas actividades «orientadoras» que tengan en cuenta las fases de desarrollo profesional y la situación del candidato durante la formación.

	Fases		***Temas***
0	Exploración	➔	Conciencia de sus propios conocimientos; exploración de profesiones
1	Cristalización	➔	La conexión entre los intereses personales y las elecciones profesionales
2	Especificación	➔	Consideración de una o dos profesiones de manera más especifica
3	Realización	➔	Elaboración de un plan de acción para confirmar la elección hecha

INSTRUMENTOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La elección de una profesión es un paso importante en la vida. Con el fin de ayudar a los candidatos a hacer su elección y encontrar un trabajo en el que puedan alcanzar su realización personal y desarrollar sus competencias, los instrumentos de orientación profesional son numerosos. Ser informado, experimentar, recibir asesoramiento son los habituales servicios ofrecidos por los diversos organismos de la orientación profesional y la formación.

Cuatro instrumentos clave pueden ser utilizados para la orientación profesional.

1. Los ensayos profesionales

Con el fin de elegir bien, la mejor manera es intentar elegir por propia cuenta. Una prueba profesional en un centro de la EFTP es una buena manera de comprobar si la elección de la profesión es correcta. A través de la práctica en el taller del centro los candidatos tienen la oportunidad, por ejemplo, de experimentar 3 diferentes profesiones durante 5 días y luego exploran 1 de las 3 profesiones con mayor profundidad durante 5 días adicionales.

2. Prácticas de Descubrimiento

Las prácticas de descubrimiento tienen como objetivo el conocimiento de 3 puestos de trabajo diferentes en un mismo sector a través de la práctica en los talleres de los centros de EFTP. Por ejemplo, los candidatos tienen la oportunidad de probar 3 diferentes puestos de trabajo durante un período de 3 a 4 días.

3. «Mapas de itinerario del empleo»

Las «Mapas de itinerario del empleo» es un documento que enumera las empresas que operan en un área geográfica determinada. Estas compañías, etiquetadas como "empresas de itinerario del empleo" ofrecen sus trabajos y actividades a los candidatos en busca de información sobre una profesión concreta.

4. Entrevista con un asesor de carrera

El papel de un asesor profesional es ayudar a los candidatos a elegir su propia carrera, a través de entrevistas ya sea individuales o colectivas (con otros candidatos) y / o pruebas de orientación. En función de las afinidades de la persona, de su camino profesional, educación y su proyecto de vida, sus expectativas, sus calidades y capacidades, el asesor de carrera se asegura de proporcionar el mejor consejo para asistirle en un momento clave de la vida.

EJEMPLO DE TEST DE ORIENTACIÓN

Las pruebas de orientación son numerosas, pero aquí, sólo una, simple y eficiente será tomada en consideración: el modelo de la determinación del perfil profesional de acuerdo con la tipología de Holland[2].

Esta prueba de orientación consiste en dos cuestionarios. El primer cuestionario se refiere al "auto-conocimiento focalizado a los intereses". Este breve cuestionario (1 página) es un instrumento de reflexión que tiene como objetivo ayudar al aprendizaje para conocerse mejor a sí mismo. El segundo cuestionario

[2] John L. Holland (nacido en 1919) es un psicólogo americano que inventó el código de Holland, también llamado código RIASEC.

se refiere a la cuestión del «auto-conocimiento focalizado a las habilidades».

El resultado de estos dos cuestionarios se presentan en una tabla, llamada RIASEC[3], lo que significa : Realista (R) , Investigador (I) , artístico (A) , Social (S) , Emprendedor (E) y convencional (C) .

Entonces la persona añade los resultados de las dos secciones y reporta el resultado en el espacio apropiado. Finalmente, él o ella determina los tres (3) tipos más dominantes y subraya las palabras que describen mejor a sí mismo.

CONCLUSIONES

Numerosos instrumentos de orientación profesional están disponibles para apoyar a jóvenes y otros como: profesionales, prácticas de descubrimiento, mapas de itinerario del empleo, entrevista con un asesor de carrera, ulteriormente a las pruebas de orientación.

Sin embargo, cabe subrayar que, por ejemplo, en África no se utilizan con frecuencia estos instrumentos. Incluso si se han identificado las mejores prácticas internacionales, no es fácil simplemente importarlos ya que adaptaciones significativas se deben hacer en relación al contexto socio-económico y a la cultura local.

REFERENCIAS

- Professional orientation and placement Guide, Programme of Orientation, Formation and Professional Insertion (POFPI) Haïti, September 2013 http://bsefp-infp-apefe.weebly.com/documents-produits.html

- Council of Education and Formation. Adults and Youths' orientation in the framework of professional insertion and formation. Toward a supporting structure to the professionals of orientation. French community of Belgium, 2007. i

http://www.cef.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/cef/upload/ cef_super_

editor/cef_editor/Avis/CEF_Avis_097_DI.pdf&hash=e4c6d7d0a831b7ce15e9a353f04e85eb966306eb

FUENTES Y RECURSOS SUGERIDOS POR EL GRUPO IESF

- http://www.ifapme.be/formations-a-un-metier/de-l-aide-pour-choisir-un-metier.html
- http://www.test-emploi.com/test-orientation.html
- http://www.orientation.qc.ca/
- http://orientationpourtous.blogspot.com/2012/04/bonjour-vous-je-vous-presente.html

CONTACTOS

Eric HUBY

ehuby@yahoo.com

Las opiniones y recomendaciones incluidas en este Thematic Brief son las del autor (es) y no reflejan necesariamente las de la Comisión Europea.

[3] De acuerdo a Holland, la mayoría de la gente puede ser dividida de acuerdo a su grado de semejanza a los seis (6) siguientes tipos de personalidad: Realista (R), Investigativo (I), Artistico (I), Social (S), Emprendedor (E) y Convencional (C).