

EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DELS JOVES TITULATS UNIVERSITARIS

Sofia Gallego i Matas

Introducció

La societat en general i el mercat de treball en particular de finals del segle XXI té unes característiques de variabilitat i complexitat que fa que els joves professionals que hi volen ingressar hagin de reunir un seguit de característiques, habilitats i estratègies tant personals com professionals que els possibiliti no solament l'accés a la primera feina, sinó també que els capaciti per a mantenir-se en el lloc de feina i progressar. Tot plegat crea la necessitat que els joves, durant el seu pas per la Universitat, rebin formació específica per a poder assolir les fites especificades anteriorment. L'objectiu d'aquest treball és incitar la reflexió dels professors-tutors sobre la conveniència de facilitar aquest tipus de formació als alumnes. En altres paraules, treballar amb els alumnes els elements de reflexió sobre el seu propi desenvolupament professional. En primer lloc, es parlarà del concepte de desenvolupament professional i dels diferents models. Els aspectes a explorar en la planificació de l'esmentat desenvolupament professional serà el següent punt; aquests aspectes s'han agrupat en: factors d'àmbit generals, factors del context més proper del jove i, finalment, factors personals. A continuació, es parlarà de com iniciar la planificació del desenvolupament professional.

1. Concepte de desenvolupament professional

El concepte de desenvolupament professional forma part d'aquell grup de conceptes considerats polèmics. Polèmics per la complexitat, per la diversitat de significats que li adjudiquen els diferents autors i també per la gran quantitat de factors que s'interrelacionen en el seu procés de desenvolupament professional. No obstant això, i després d'un breu examen de la literatura existent, es pot definir el desenvolupament professional com el conjunt seqüenciat de llocs de treball que una persona ocupa des del seu ingrés en el mercat de treball fins a la postjubilació (Rodríguez Moreno, M.L., 1955). Encara que en la definició solament es fa esment als aspectes professionals, cada persona ha de conjugar i combinar la seva faceta professional amb la resta de facetes de la vida, com són la familiar i la social. No es pot

pensar únicament i exclusivament en el desenvolupament de la professió i oblidar les altres facetes de la vida ja esmentades. En aquest cas es podria considerar incomplet el desenvolupament professional ja que, si es considera la persona com una realitat polièdrica, cal tenir presents les diverses facetes apuntades, totes elles importants i interrelacionades entre si.

1.1 Característiques del desenvolupament professional

El desenvolupament professional reuneix les característiques que a continuació es detallen:

- És un procés continu, com ja queda indicat per la paraula desenvolupament; dura tota la vida professional i no pot entendre's com accions aïllades --ja que aquestes són ineficaces--, sinó que ha d'impregnar tota l'activitat professional en un context concret.
- Ha d'estar basat en la millora professional i en un context determinat. Ha d'afavorir els nous rols i oportunitats que van apareixent en el món del treball i en els nous problemes socials que demanen noves solucions. Les millors oportunitats de desenvolupament professional sempre es trobaran més fàcilment en aquelles ocupacions noves, sorgides a resultes de les noves necessitats socials. Per tant, el desenvolupament professional ha d'estar basat en una actitud d'exploració contínua del sector de mercat més proper i en una capacitat per a detectar les oportunitats formatives i professionals. Les primeres com a via per a poder accedir a les segones en cas que es necessiti més formació per a continuar progressant professionalment.
- És un procés de construcció professional en el qual es van definint idees i conceptes de per si prou problemàtics, tant per la seva naturalesa com per les implicacions que poden tenir per a la persona. Mitjançant la recerca de solucions a les situacions plantejades, van apareixent noves línies de treball i es posen en funcionament noves destreses cognitives i metacognitives, que permeten la pròpia definició personal en el camp del treball personal i professional. Per tant, és un procés obert i del qual constantment es van desestimant aspectes per a poder incorporar-n'hi de nous.
- És un procés en íntima relació amb conceptes tals com l'educació permanent. Avui és impensable un procés de desenvolupament professional sense un procés paral·lel d'aprendre els nous coneixements que es van generant en l'àmbit de cada professió. Tampoc es pot separar el desenvolupament professional del desenvolupament personal, ja que ambdós estan en íntima relació tal com ja ha estat apuntat anteriorment.

1.2 Models de desenvolupament professional

Gran part de les teories de què disposem en el moment actual no ens són prou útils per a poder explicar el desenvolupament professional, ja que els canvis accelerats, tant socials com sociològics que s'han citat anteriorment, les han invalidat en

gran part. No obstant això, podem comptar amb algunes teories que ja han intentat donar una dimensió social o sociològica (Super, Krumboltz) , per acabar en el moviment d'educació per a la carrera, el qual propugna que cal educar per tal que les persones puguin desenvolupar la seva professió. Aquest moviment, en la seva versió anglesa, determina quatre aspectes prioritaris que les persones necessiten dominar per a poder-se desenvolupar professionalment: l'autoconeixement, la capacitat per a detectar les oportunitats formatives i professionals, la capacitat de presa de decisions i la capacitat de manejar les diferents transicions; entenent per transició el pas d'una situació coneguda a una altra de desconeguda.

Seguint A. Latorre (1994), es poden determinar tres models explicatius del desenvolupament professional.

- Model ideat i gestionat per la pròpia persona. Cada professional duu a terme les activitats formatives, lectures especialitzades, posa en pràctica noves maneres d'aplicar la professió, intercanvia opinions i experiències amb els companys. Resumint, és el propi professional el que assumeix al màxim la responsabilitat del propi desenvolupament professional, ja que es considera que és el propi professional qui millor coneix, per una banda, les seves necessitats i possibilitats i, per una altra, les exigències del sector. En aquest model es reserva una part important als aspectes personals de cada professional, ja que són les seves pròpies percepcions, les actituds i les creences les que marquen les línies d'actuació. No obstant això, pot succeir que el professional en qüestió no prengui una línia satisfactòria del seu desenvolupament. Aquest model pot resultar molt útil a un determinat tipus de persona amb un grau de maduresa important, però no a d'altres. Els professionals que opten per aquest model estan més disposats a canviar d'àmbits professionals per a desenvolupar-se professionalment i a acceptar responsabilitats cada cop més importants.
- Model basat en la participació en processos de millora. El professional s'implica en activitats i processos de millora del seu context professional amb la finalitat d'optimitzar els coneixements, les destreses, els procediments... Pot passar que la direcció de l'empresa demani a alguns dels seus empleats que participin en l'elaboració de noves propostes de millora; en el procés de preparació es poden derivar noves necessitats d'aprenentatge, nous coneixements o nous procediments. El treball en grup, que significa preparar aquestes propostes, constitueix per si sol una font d'aprenentatge.
- Model basat en l'observació-avaluació. Es tracta d'una observació-avaluació realitzada per alguna altra persona que observa alguna de les àrees de l'activitat professional, les estudia, les avalua i en fa una proposta de millora al professional. En aquest model, el paper del professional no és tan rellevant com en el model anterior.

Tots els models tenen com a factor comú la reflexió sobre la pràctica professional i el plantejament de la necessitat de fer nous aprenentatges, ja sigui de coneixe-

ments, habilitats o procediments. El tret distintiu de cada un dels models el constitueix la motivació subjacent en l'adquisició de coneixements, habilitats i procediments. Així, en el primer model, neix la necessitat de compaginar un desenvolupament de la pràctica professional amb el desenvolupament personal, és a dir, obeeix a una motivació intrínseca; en el segon, és un observador extern qui determina quin tipus de formació és necessària per tal de poder progressar en el desenvolupament professional. El grup de referència és el motor del canvi en el segon model.

Serà el primer model el que es prengui com a punt de referència per aquest treball perquè es considera que el desenvolupament professional ha de ser sentit com una necessitat del mateix professional i, per descomptat, perquè es considera que no pot dissociar-se el desenvolupament professional del desenvolupament personal.

2. Aspectes a tenir en compte en el desenvolupament professional

Planificar el desenvolupament professional significa determinar, per endavant, la tipologia i categoria dels diferents llocs de treball que un professional desitja ocupar durant la seva vida activa. Per això serà necessari també poder determinar i temporalitzar, en la mesura que es pugui, les accions a emprendre per a poder-ho aconseguir (planificació). En aquest procés queda palesat que intervenen tres grans grups de factors que interaccionen entre si, es potencien en algunes ocasions i es consoliden fites, i, en canvi, en altres poden constituir alguna mena d'entrebanc.

Tota persona professional està ubicada en un ambient general que difícilment pot controlar; no obstant això, no l'eximeix d'haver d'explorar aquest context ampli amb la finalitat de poder determinar les possibles actuacions que les circumstàncies possibiliten. De fet, aquests factors queden lluny de la influència de l'acció de les persones. Aquesta mateixa persona que està en el si d'una família i manté un determinat nombre de relacions socials està, doncs, ubicada en un context social i familiar determinat, i aquest context més proper també condiona el seu desenvolupament professional. Contràriament a l'anterior, aquest grup sí que admet una certa manipulació. Aquests dos àmbits esmentats són els dos primers grups que cal tenir en compte en la planificació del desenvolupament professional, el tercer apartat a tenir en compte el constitueix la mateixa persona, entesa com a objecte d'estudi. A continuació veurem d'una manera més àmplia cada una de les entitats indicades.

- Primer grup: factors generals. Aquest grup està format per tots els factors de difícil control per part de qualsevol persona, però amb una àmplia repercussió en la vida de les persones, com per exemple: estat del mercat de treball, legislació que implica un sector professional concret, situació política del país en el qual es viu...
- Segon grup: factors del context més proper a l'individu. En aquest grup s'ubi-

quen tots aquells aspectes que incideixen en particular en la vida de la persona, com pot ser la família d'origen i el context social més immediat.

- Tercer grup: factors personals. Aquest grup està compost per tots els aspectes que fan referència a la determinació de les característiques del mateix professional, fruit d'una reflexió sistematitzada sobre un mateix.

3 Com planificar el desenvolupament professional

S'entén per estratègies de planificació del desenvolupament professional aquell conjunt de propostes, reflexions, exploracions i activitats que ajuden i serveixen de pauta en la confecció de la planificació del desenvolupament professional.

A cada un dels grups anteriorment citats, li correspon un tipus d'estratègies diferents en sintonia amb el tipus d'aspecte a explorar.

3.1 L'exploració del context general

Per a poder iniciar la planificació del desenvolupament professional és necessari, en primer lloc, poder determinar les circumstàncies que d'una o altra manera condicionaran la possibilitat de desenvolupar una carrera. Entre aquestes es poden esmentar: determinar les característiques principals del moment econòmic i la manera com aquestes poden incidir en el mercat de treball i, a la vegada, la manera com aquestes poden incidir en el futur d'una determinada professió o ocupació. Cal, doncs, explorar el mercat laboral i les tendències futures i presents d'aquest, especialment amb referència al segment de mercat en el qual es vol entrar. Cal explorar les demandes que apareixen en el mercat visible de treball per a poder adaptar el perfil personal i professional a les demandes amb més demanda en el mercat de treball. La lectura atenta i reflexiva dels diaris i revistes especialitzades, juntament amb les converses amb professionals o institucions ben informades, en definitiva estar al dia, és l'estratègia més recomanable.

Els professionals han de focalitzar l'exploració del mercat de treball, tal com ja s'ha dit anteriorment, cap a sectors innovadors o emergents, ja que és aquí on les possibilitats de trobar una fórmula de feina són més segures. Per tant, és bo que s'oblidin les sortides professionals considerades més típiques o més antigues. Cal que els professionals siguin innovadors, creatius i, sobretot, actius en l'exploració del mercat professional.

De manera més concreta, cal un estudi de tres grups de factors dins del context general que volem explorar:

- Factors polítics, com a conjunt de relacions de poder de la societat. Els nivells de poder polític al nostre país són tres: estatal, autonòmic, local; i s'hi ha d'afegir el comunitari, o sigui, les directrius que dóna la Unió Europea a tots els Estats membres. Els tres primers estaments esmentats tenen la capacitat legislativa i pro-

mulguen lleis, fins i tot, sovint, es poden crear discrepàncies entre els tres nivells diferents.

- Factors socials, com a conjunt de tendències culturals i demogràfiques que donen forma a la societat, i en condicionen l'activitat. En aquest grup caldria estudiar aspectes tals com els valors socials en vigència, les variables demogràfiques, les relacions laborals...
- Factors econòmics. L'economia condiona la vida de les empreses i de les persones. Aquests factors són amplis, complexos i de difícil comprensió per a un ampli sector de públic; però s'hauria de tenir en compte l'oferta i la demanda en una professió, les amenaces que poden sorgir per a la professió, els possibles competidors...
- Factors tecnològics, derivats dels avenços científics i, en part, estimulats per les conseqüències econòmiques favorables a la utilització de la tecnologia com a instrument de competitivitat.

3.2 Exploració de l'àmbit proper

S'ha d'entendre per ambient més proper el context sociofamiliar del titulat. La importància d'explorar aquest ambient ve determinat per la variabilitat, quantitat i qualitat de la informació que circula per les xarxes de contactes socials i familiars. Cada titulat s'ha de saber crear la seva xarxa de relacions socials (networking).

Els avantatges de crear aquesta xarxa són, sens dubte, innegables: tenir accés al mercat de treball secundari les demandes del qual s'acostumen a transmetre per circuits de relacions personals. Saber confegir una xarxa de relacions eficaces és clau en l'actualitat i ho serà cada vegada més. El tipus d'informació que es pot transmetre per aquestes xarxes sovint ajuda els professionals a poder accedir a persones que el puguin ajudar en l'assoliment dels objectius professionals.

3.3 Exploració de si mateix

Aquest constitueix el punt clau de la planificació del desenvolupament professional. Aquí solament es farà esment dels aspectes personals relacionats amb la professió per tal de no perdre de vista l'objectiu del treball, això no vol dir que no es considerin importants altres aspectes del professional.

Es pot considerar que els aspectes personals més importants relacionats amb la professió són: la determinació i jerarquització dels valors professionals, i el balanç de competències. A continuació es veurà en detall cada un d'aquests apartats.

S'entén per valors professionals aquells principis normatius que presideixen i regulen el comportament professional de les persones treballadores en qualsevol moment o situació. Aquests es poden classificar en tres grups:

- Primer grup: referit a les prioritats del professional en relació amb el seu lloc de feina. S'hi poden trobar aspectes tals com el lloc que es reserva a la família en la distribució del temps, la possibilitat i disponibilitat d'acceptar responsabilitats, el treball que no segueix unes directrius concretes i deixa un ampli marge a l'autonomia de la persona, la possibilitat i capacitat de treball en equip.
- Segon grup: referit a les condicions del lloc de feina: tipus d'empresa, importància o no per a la persona de tenir una feina estable, disponibilitat de viatjar, de treballar lluny de casa, feines que obliguin a desplaçaments continus.
- Tercer grup: referit a les funcions a desenvolupar en el lloc de feina com ara obtenir resultats a curt termini, fer una feina molt repetitiva o bé haver de donar ordres o supervisar la feina feta pels altres.

Tot això sense ànim d'entrar en una discussió profunda sobre el concepte mateix de balanç de competències i coneixent que es tracta d'un tema que s'analitza des de diferents punts de vista, que li donen característiques diferents. Des de l'òptica de la persona-professional, les competències són repertoris de comportaments que cada persona domina millor que les altres, la qual cosa fa que sigui més eficaç en una situació determinada. Es posen en joc de manera integrada: aptituds, trets de personalitat i coneixements adquirits, tant teòrics com pràctics. Les competències es poden considerar com el nexa d'unió entre les característiques individuals i els requeriments per a portar a terme missions professionals determinades.

Es poden trobar diferents tipus de competències: (Echeverria, B. 1999)

- Les competències tècniques formades pels coneixements especialitzats i relacionats amb un determinat àmbit professional. Aquests coneixements han de permetre al professional ser considerat com un expert en l'àmbit professional en el qual s'hagi format. En aquesta categoria, s'hi poden trobar tots els coneixements teòrics apresos durant la carrera universitària.
- Les competències metodològiques formades per la capacitat de saber aplicar els coneixements adquirits a situacions professionals concretes, utilitzant els procediments, tècniques i mètodes propis de cada professió. Tot això comportarà saber solucionar problemes de manera autònoma i transferir de manera innovadora les experiències a situacions noves.
- Les competències participatives, que inclouen l'atenció i disposició a l'entesa interpersonal, la disposició a la comunicació eficaç i la capacitat per a treballar amb altres persones. Aquest tipus de competències cada dia va tenint més importància a l'hora d'accedir a una feina, ja que el treball sempre es desenvolupa en relació amb altres persones.
- Les competències personals, que comprenen el fet de tenir una imatge realista d'un mateix, saber actuar d'acord amb les pròpies conviccions, assumir responsabilitats i saber assumir les conseqüències subsegüents de la presa de decisions, incloent-hi el fet de saber manejar la possible frustració.

El balanç de competències considerat com la determinació de les competències tècniques, metodològiques, socials i personals, té com a objectiu permetre a la per-

sona identificar, justificar i integrar el seu capital formatiu i experiencial, de manera que pugui satisfer les aspiracions personals i professionals susceptibles de ser utilitzades en el procés d'inserció professional.

4. Planificació del desenvolupament professional

La planificació del desenvolupament professional és més una necessitat de la societat moderna que no pas una moda; el veritable perill és no tenir una previsió de res. Ha passat a la història l'època en què el desenvolupament professional era una progressió ordenada i organitzada per l'empresa en la qual s'entrava de jove i s'hi restava durant molts anys. Avui ha de ser cada persona de manera individual qui prengui la responsabilitat i el protagonisme del seu desenvolupament professional.

Aquesta planificació ha d'entendre's com un procés obert en què s'han d'incorporar les informacions que es van generant i els canvis personals propis de l'evolució personal. La planificació és una guia per a conduir les accions per progressar professionalment i personalment. És un document que ha d'acompanyar el jove professional per tal d'ajudar-lo a implementar les decisions relatives al seu procés d'inserció o als canvis que vulgui introduir en la seva activitat professional amb la finalitat de millorar-la.

La planificació ha de comprendre els següents apartats:

- Formulació dels objectius professionals entesa com l'expressió de la situació professional a la qual es vol tendir a arribar en l'exercici de la professió. Els objectius professionals han de ser: realistes, concrets i coherents. Realistes, en el sentit que no poden quedar fora de les possibilitats de la persona. Concrets, per a poder comprovar fàcilment si s'han assolit. Coherents amb les possibilitats de sortida.
- Hi ha dos tipus d'objectius en relació amb el temps en què es pensen assolir: a llarg termini o a curt termini. Els primers són l'expressió dels desitjos màxims a aconseguir. Els objectius a curt termini són l'expressió dels diferents passos a seguir per a poder assolir els objectius a llarg termini, per la qual cosa han de ser solidaris amb els primers. Els objectius a llarg o curt termini no són inamovibles, s'han d'anar modificant d'acord amb l'experiència i coneixements que es van adquirint en el trajecte de la professió i de la vida.
- Determinació de la situació de partida formulada a partir de l'exploració dels valors que s'han citat anteriorment. Després de l'exploració, el titulat ha d'estar en situació de poder confeccionar un mapa personal en què quedarà palesat, en primer lloc, el seu perfil personal i professional; en segon lloc, els grans trets de la situació sociofamiliar i, finalment, les grans tendències del mercat de treball, que poden ser les que en definitiva poden possibilitar el desenvolupament cap a una altra direcció.
- Determinació de la manera com es poden aconseguir els objectius professionals a partir de la situació actual, expressat en un document que s'anomena pla d'ac-

ció i que recull els objectius o objectiu a curt termini i les accions que es pensen emprendre per a aconseguir-los. Sempre tenint presents els objectius a llarg termini.

4.1 El pla d'acció

Una vegada realitzada la planificació del desenvolupament professional cal passar al pas següent, que és la determinació progressiva i sistemàtica de com es pensen assolir els objectius a curt termini en el futur pròxim, que ja s'ha dit que han de ser solidaris amb els objectius a llarg termini. El pla d'acció és el document en el qual es recull la reflexió feta abans d'iniciar l'acció.

El pla d'acció, igual que la planificació, també s'inicia amb la formulació d'un objectiu; a continuació, s'especifica amb què es compta, tant personalment com materialment, per a poder-lo assolir i de quina manera es pensa obtenir allò que ens falta. El pes específic d'aquest document és l'especificació de manera molt detallada dels diferents passos que es preveuen donar; les persones que es visitaran per tal de recollir informacions necessàries o bé perquè facilitin el contacte que pot adreçar a una font d'informació important; la formació acadèmica o professional necessària, etc. Si realment es pensa portar a terme el pla d'acció, caldrà que es fixin terminis. Es tracta, doncs, d'una guia per a l'acció; per a cada objectiu a curt termini que es vulgui aconseguir, s'ha de fer un pla d'acció; però és recomanable no voler simultanejar-ne dos, cal focalitzar les accions per tal que siguin eficaces.

5. Reflexions finals

En aquest treball, s'ha volgut posar de manifest la importància de la reflexió sobre el futur professional. Aquesta reflexió és especialment important per als joves titulats que volen accedir per primera vegada a un lloc de treball. La quantitat de variables que s'ha de tenir en compte, a més d'una certa por al fracàs, fa aquesta reflexió especialment recomanable. Tot el procés de planificació aporta una major seguretat al jove. No solament per a resoldre la situació actual, sinó també com a inici de l'adquisició de l'hàbit de reflexió aplicat al desenvolupament professional.

Els professors-tutors, com a professionals de referència per als joves titulats, han de brindar l'ajuda als alumnes, especialment en l'últim curs --però no únicament en aquest curs--, per tal que els alumnes adquireixin progressivament aquest hàbit de reflexió-acció sobre el desenvolupament professional.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1995). *Orientación profesional*. Barcelona: Cedecs
- BUNK, G.P. (1994) *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA Formación Profesional*, 2 (23-27)
- ECHEVERRÍA, B. (1999). *Profesión, formación y orientación*.
En Sobrado, L. *Orientación e intervención sociolaboral*. Barcelona: Editorial Estel
- FORNERA, A. (1994). *El desenvolupament professional dels docents des de la perspectiva del professorat*. Temps d'Educació núm. 11 (89-113).
- GALLEGO, S. (2000). *Desarrollo profesional de los maestros*. XII Congreso Nacional y I Iberoamericano de Pedagogía. Sociedad Española de Pedagogía. 26-30 Set. Madrid
- GALLEGO, S. (1999). *Cómo planificar el desarrollo profesional. Actividades y estrategias de autororientación*. Barcelona: Laertes.
- GARCÍA GÓMEZ, S. (1999). *El desarrollo profesional: análisis de un concepto*.
Revista de Educación, nº318 (175-187)
- JATO, E. (1999) *Los balances personales y profesionales de competencias*.
En Sobrado, L. *Orientación e intervención sociolaboral*. Barcelona: Estel
- LATORRE, A. (1994). *Modelos de desenvolupament professional del professor*.
Temps d'Educació núm.11 (59-87)
- LEVY-LEBOYER, C, (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- RAYE-JOHNSON, V. (1997). *Se constituer son réseau relationnel*.
Paris: Les Presses du Management.
- RODRÍGUEZ MORENO, L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*.
Barcelona: Barcanova.
- RODRÍGUEZ MORENO, L. (1998). *La orientación profesional. I Teoría*.
Barcelona: Ariel Educación