

Cremona 9 Aprile 2014

*Insegnare a fare tesoro delle informazioni, delle attività
di orientamento e della comunicazione:
tre tipi di intervento per aiutare le persone a costruire
la propria carriera
e progettare la propria vita*

Jean Guichard

jean.guichard@cnam.fr

*Imparare a informare, orientare e interagire:
Tre forme di sostegno per l'orientamento*

Introduzione

Obiettivo: presentare tre modalità di orientamento per soddisfare le esigenze delle persone che vivono nella società occidentale di oggi.

*Ogni modalità può essere caratterizzata da una parola:
informazione, orientamento e dialogo*

Parte 2:

- Presentazione delle tre forme di sostegno e di esempi di interventi di ciascuno di essi.*
- Quali competenze devono avere gli orientatori che sviluppano queste forme di intervento?*

Parte 1:

- Perché queste forme di sostegno per l'orientamento sembrano adattarsi positivamente alle esigenze e alle richieste delle persone che vivono nelle società di oggi?

- Nel corso degli ultimi quattro decenni, diversi fattori hanno prodotto una trasformazione del modello di base per sostenere interventi di orientamento.

Questi cambiamenti erano così importanti che possiamo parlare della nascita di un nuovo paradigma.

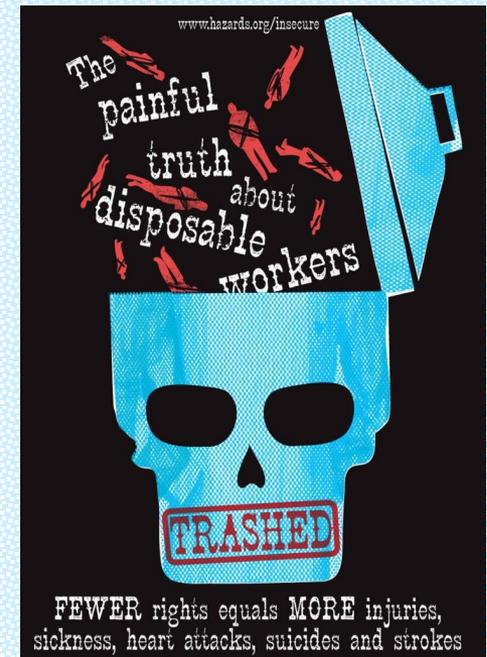
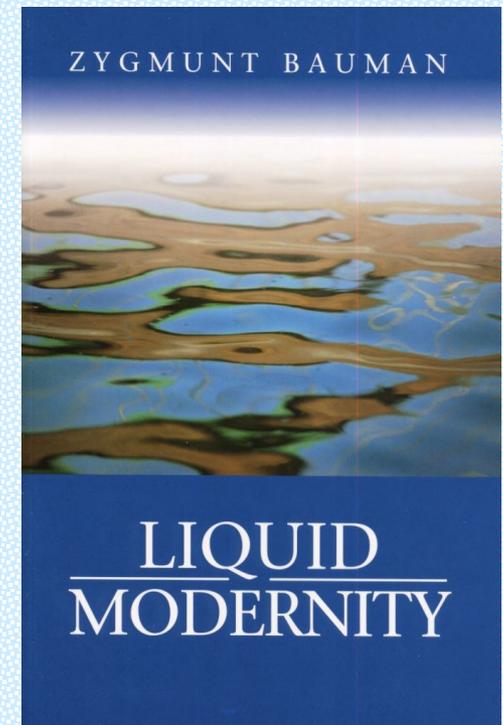
Conclusione:

- Interessi, portata e limiti di queste tre forme di accompagnamento di guida:

sono sufficienti per consentire ai membri delle nostre società di contribuire a risolvere sfide di ogni tipo che il nostro mondo si trova ad affrontare?

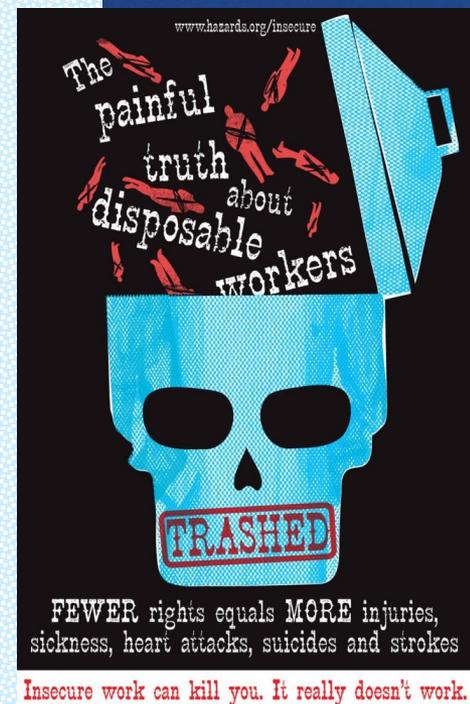
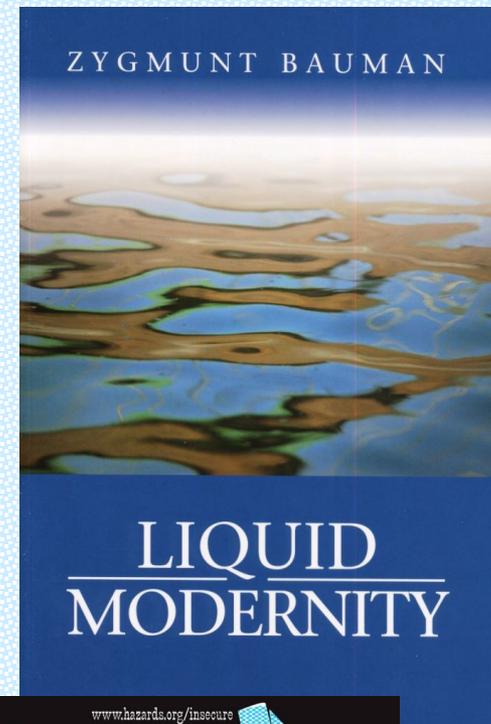
1. *Dal paradigma del “matching” al modello di “life designing”*

La globalizzazione economica e culturale che ha contraddistinto gli ultimi decenni ha portato ad alcune importanti *trasformazioni nelle società (per es. “modernità liquida”)* e *nell’organizzazione del lavoro (per es. “lavoro flessibile”)*.



Questi cambiamenti hanno portato ad una *reformulazione delle principali tematiche riguardanti le persone in fase di orientamento e progettazione della propria vita.*

Di conseguenza, il quadro generale di riferimento – o il paradigma – che ha costituito la base dei sistemi di orientamento e consulenza lavorativa, si è profondamente trasformato. Possiamo quindi dire che *è emerso un nuovo paradigma di riferimento.*



CHOOSING A VOCATION

BY

FRANK PARSONS, PH.D.

LATE DIRECTOR OF THE VOCATION BUREAU AND BREADWINNERS' INSTITUTE, CIVIC SERVICE HOUSE, BOSTON; AUTHOR OF "YOUTH AND THE WORLD," "THE CITY FOR THE PEOPLE," ETC., ETC.



BOSTON AND NEW YORK
HOUGHTON MIFFLIN COMPANY
The Riverside Press Cambridge

Il primo modello generale per l'orientamento si è costituito alla fine del diciannovesimo secolo.

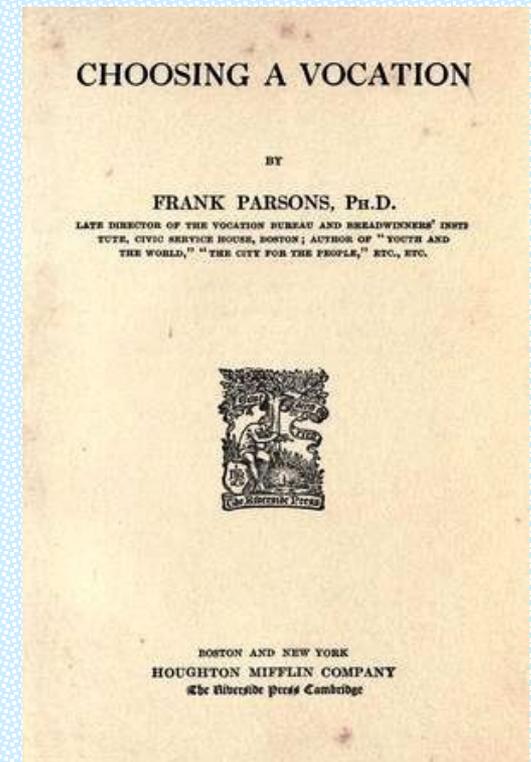
Questo paradigma si basava concettualmente sull'idea che grazie ad alcune *dimensioni stabili (come i comportamenti, i valori, gli interessi ecc.) si potevano collegare in maniera rigorosa le persone e le loro occupazioni.*

Il lavoro era concepito come una serie relativamente stabile di attività lavorative.

Questo primo paradigma per gli interventi sulle carriere era il risultato della combinazione di diverse categorie di fattori.

Più specificatamente:

- *Una certa idea della divisione del lavoro e un certo modo di organizzare il lavoro stesso che implicava la differenziazione ben definita di occupazioni, professioni, carriere o funzioni.*



PSYCHOLOGY AND
INDUSTRIAL EFFICIENCY

BY
HUGO MÜNSTERBERG



BOSTON AND NEW YORK
HOUGHTON MIFFLIN COMPANY
The Riverside Press Cambridge
1913

With a new preface by Sybil B. C. Eysenck

Hans J. Eysenck

The **Biological
Basis of
Personality**



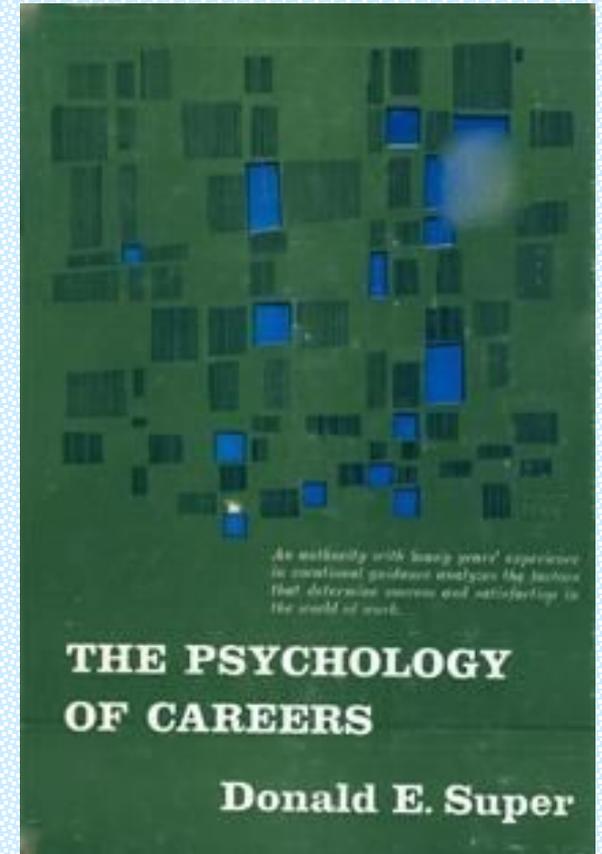
Questo primo paradigma per gli interventi sulle carriere derivava principalmente da:

- *Una certa visione scientifica della psiche umana che si pensava fosse fatta di caratteristiche stabili come “comportamenti”, “tratti della personalità”, “età mentale”, ecc.*

Inoltre, la maggior parte di questi modelli si *concentravano o sull'origine genetica di queste caratteristiche o sul duraturo ruolo delle esperienze infantili o precoci nella loro costruzione.*

Durante il ventesimo secolo questo primo paradigma si è evoluto, in ragione dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e dei modelli scientifici all'interno dei quali sono state formulate le domande di ricerca.

Il lavoro svolto da Donald Super può essere visto come lo stadio finale di questo paradigma e la transizione verso il secondo.



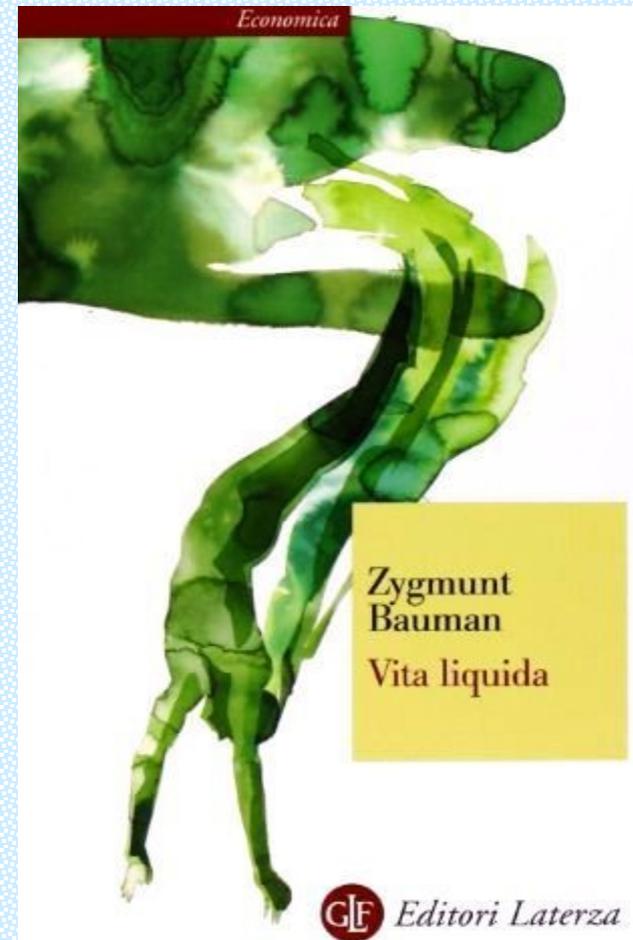
I tre maggiori cambiamenti, che hanno avuto luogo durante l'ultima parte del ventesimo secolo, hanno portato ad un rinnovato apprezzamento del paradigma del "matching":

- *Un'evoluzione nelle società moderne*
- *Alcune importanti trasformazioni nell'organizzazione del lavoro*
- *Un nuovo approccio scientifico al soggetto umano.*

- *La modernità liquida e la questione dell'auto-identità*

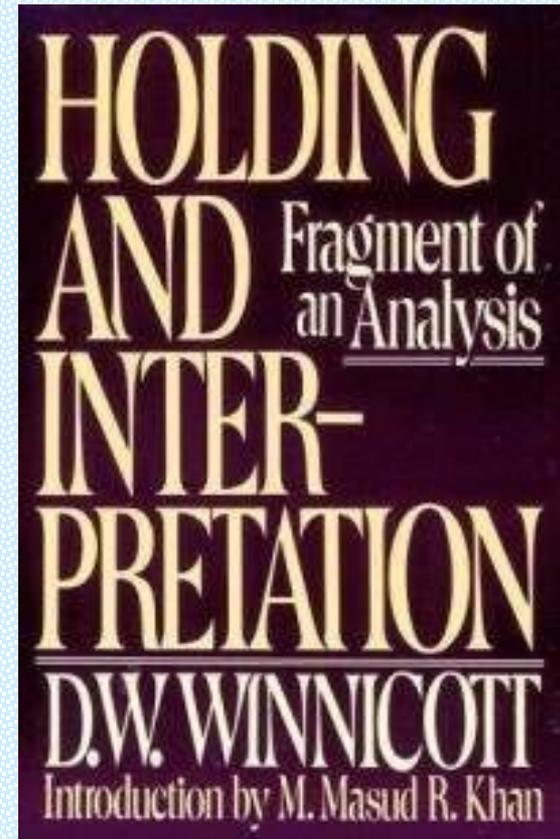
La “*globalizzazione*” ha trasformato ampiamente la maggior parte delle società e, in particolare, quelle occidentali.

Le società moderne sono diventate “liquide” (Bauman, 2000, 2007).



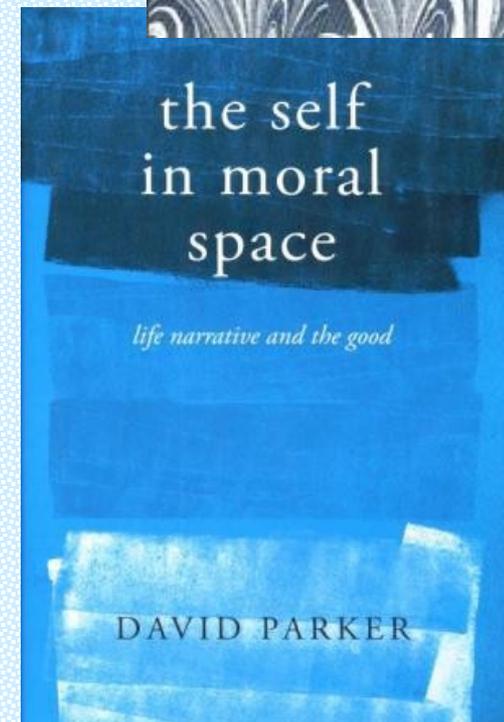
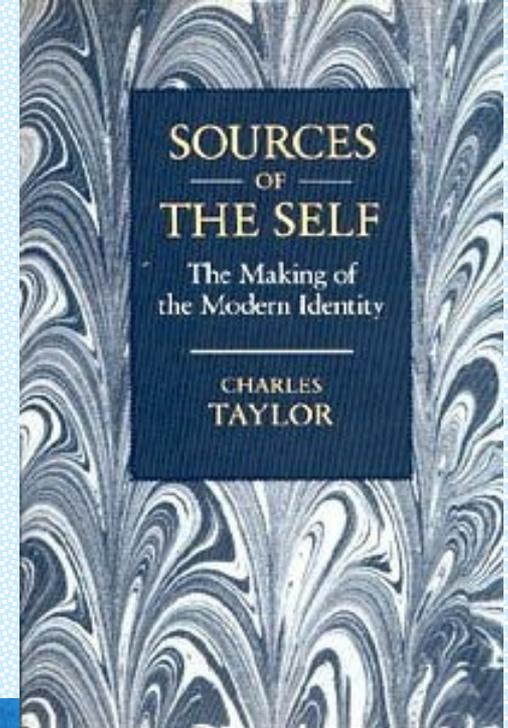
In precedenza, *nella modernità solida*, alcune *importanti istituzioni* (come le religioni, le ideologie, i partiti, le corporazioni, i sindacati, le rappresentazioni collettive) *fornivano agli individui le linee guida per indirizzare la propria esistenza* in relazione, per esempio, ai diversi ruoli di uomini e donne o al “normale” stile di vita.

Nella *modernità liquida*, questa funzione di sostegno o “*indirizzo*” (*Winnicott, 1986*), è *andata sfumando*.



In questo contesto di tipo *“liquido”*,
*gli individui non hanno altra
alternativa se non determinare da sè
che cosa significa per loro la vita*
(Charles Taylor, 1989; David Parker,
2007).

*Devono definire i loro valori
fondamentali o i “beni-ordinari”
che servono a questa funzione di
sostegno e permettono loro di
costruire vite e carriere.*



In una parola: *Nelle società liquide moderne, gli individui devono più che mai impegnarsi in un processo continuo di progettazione delle loro vite.*



- *Lavoro flessibile e occupazione: da una carriera prevedibile a percorsi lavorativi precari*

Le tecnologie dell'informazione hanno permesso una crescita straordinaria di un nuovo tipo di capitalismo: Un “*capitalismo finanziario*” *in cerca di investimenti a breve termine che portino velocemente profitti importanti* (Marazzi, 2010).

Christian Marazzi

The Violence of
Financial Capitalism

New Edition

semiotext(e)
intervention
series □ 2

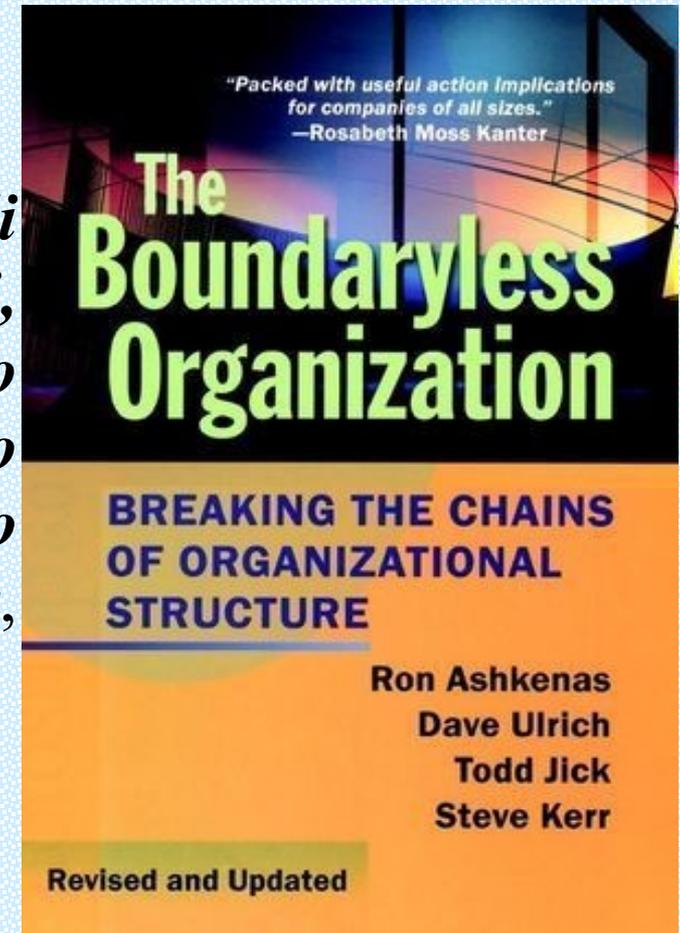
Il capitalismo finanziario, insieme allo sviluppo dei trasporti, ha avuto alcune *conseguenze importanti per quanto riguarda il lavoro e l'occupazione*:

- (1) Molte aziende *hanno ricollocato il lavoro in paesi* in cui il *costo della manodopera è basso e le leggi nell'ambito del mercato del lavoro sono ancora allo stadio embrionale*.



Per raggiungere questo obiettivo di rinnovamento costante dei prodotti, molte aziende hanno trasformato profondamente la loro organizzazione del lavoro. (Ashkenas, Ulrich, Jick, & Kerr, 2002).

Possiamo fare tre esempi:

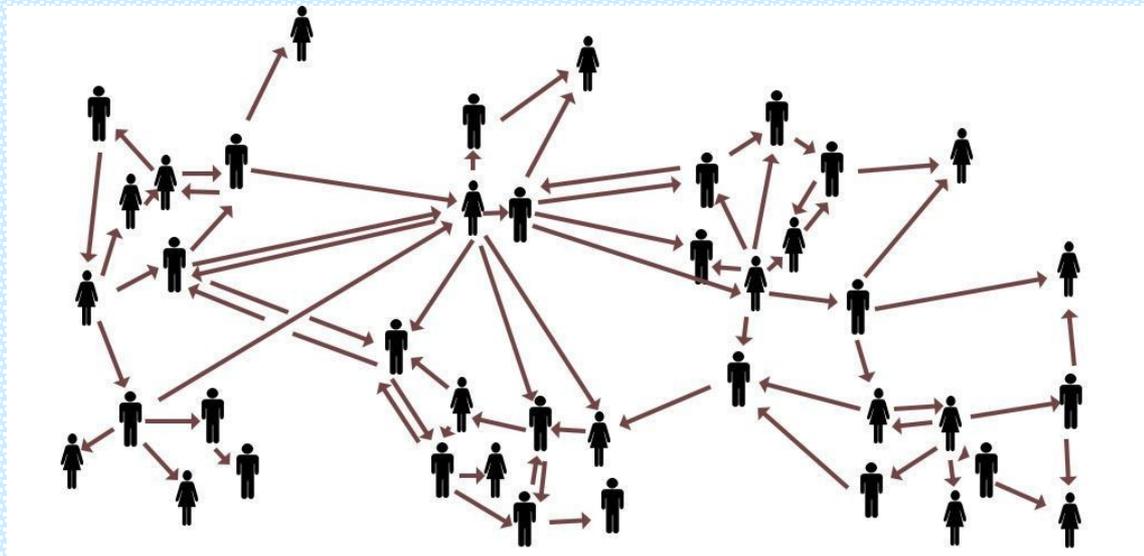


- (2) Molte aziende hanno sviluppato un “*marketing di innovazione*”.

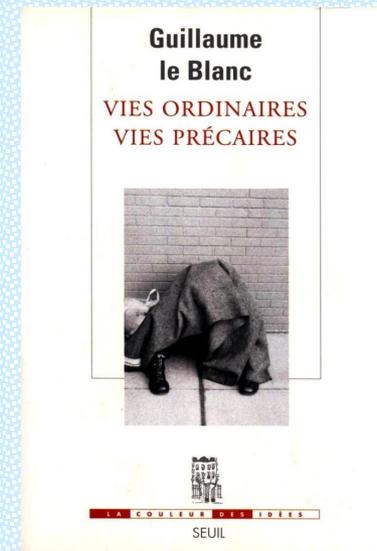
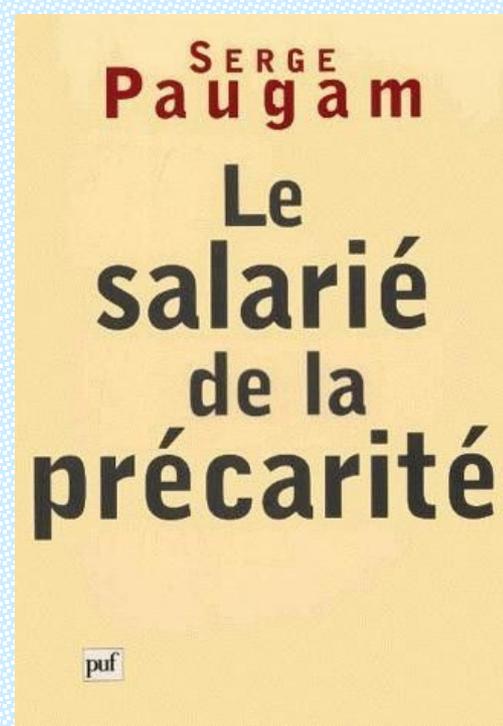
Questa idea consiste nel *proporre continuamente ai consumatori prodotti presumibilmente “innovativi”* per sostituirne di simili considerati obsoleti.



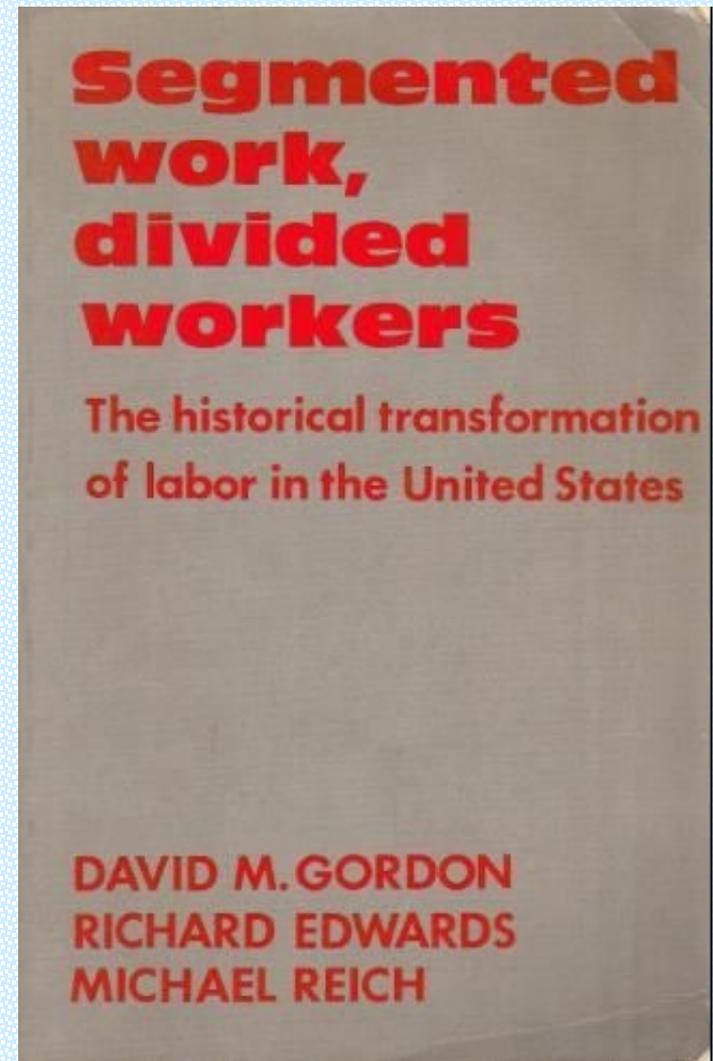
- (1) Il lavoro è sempre più spesso *organizzato come reti di lavoratori che si incontrano solo per la durata di un progetto* (Amossé, & Coutrot, 2010). Di conseguenza: sempre più persone non hanno una occupazione, una professione o una carriera intesa in senso stretto. *Il loro lavoro flessibile si organizza in reti non durature di lavoratori.*



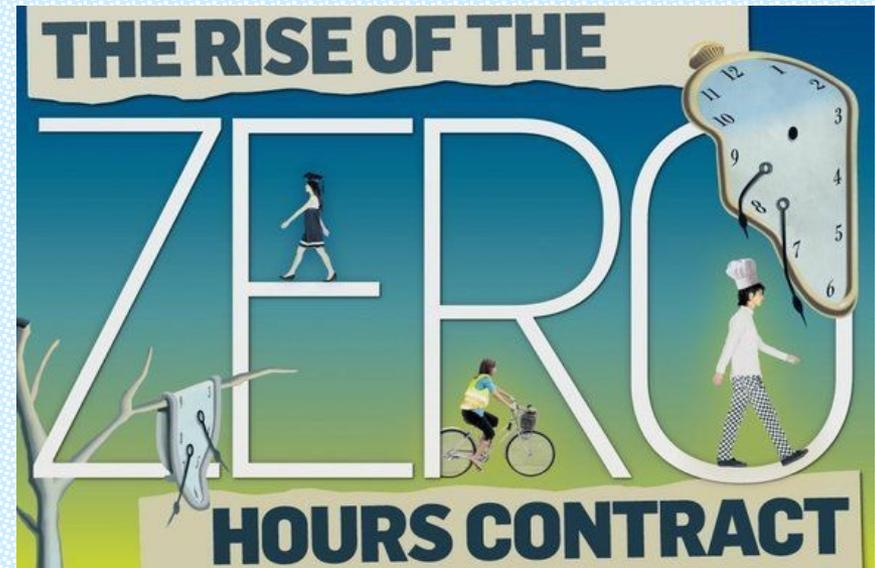
Vari studi hanno dimostrato che *molti lavoratori rimangono periferici per un periodo di tempo molto lungo* e, in alcuni casi, *non accedono mai al primo segmento del mercato del lavoro (quello dell'occupazione a lungo termine)*.



- (2) Questa organizzazione molto flessibile del lavoro richiede una *differenziazione fra i “lavoratori centrali”* (che costituiscono il nucleo del know-how dell’azienda) e *i lavoratori periferici* (che vengono assunti quando la congiuntura economica è buona e poi licenziati quando peggiora) (Edwards, Reich, & Gordon, 1975).



- (3) In base a questa idea le *aziende non hanno più nessun obbligo per quanto riguarda le carriere dei propri dipendenti* che sono ormai considerati totalmente responsabili della gestione del proprio percorso lavorativo (Rousseau, 1995; Arthur, & Rousseau, 1996).



Denise M. Rousseau

Psychological
Contracts
in
Organizations
Understanding Written and
Unwritten Agreements

La combinazione di tutti questi cambiamenti ha reso *sempre più indeterminabile il polo lavoro nella relazione fra individui e lavoro*, il che ha rappresentato il primo asse centrale della consulenza lavorativa.

Di conseguenza, il secondo paradigma non può più riguardare *la relazione fra individui e collocazioni stabili delle attività lavorative (corrispondenti alle occupazioni o alle professioni)*.

Questo paradigma, dunque, *si è concentrato sugli individui*. Essi sono visti come *regolatori dei loro percorsi di lavoro (e formazione)*.

Si tratta di un cambiamento importante:

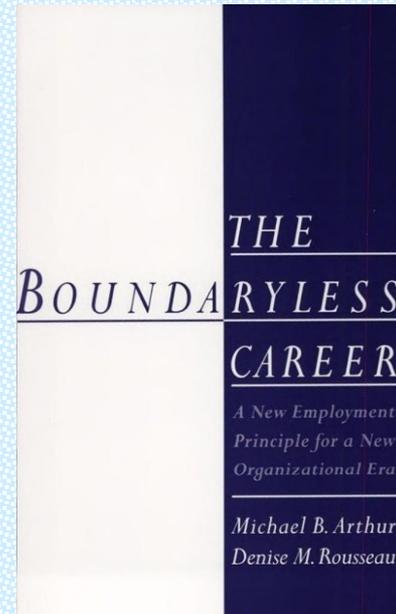
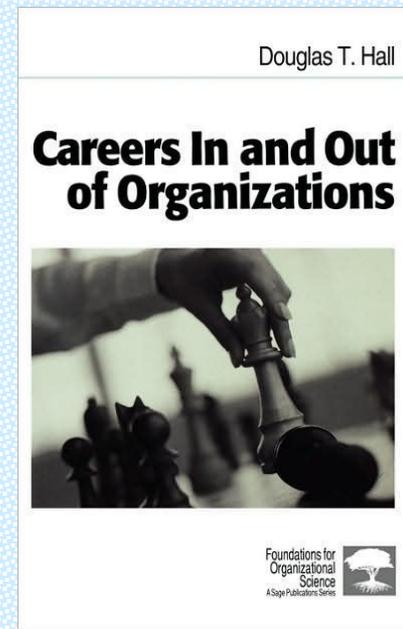
- Definire un piano di carriera implica l'individuazione di un *obiettivo* – che è ancorato nel *futuro* – in relazione ai mezzi che dovrebbero permettere di raggiungerlo.



Per descrivere questa nuova visione, gli autori hanno coniato i termini “*carriere proteiformi*” (Hall, 1976; Hall, 2002) o “*carriere senza confini*” (Arthur, 1994; De Fillippi, & Arthur, 1996).

Queste “carriere” dovrebbero essere meglio chiamate “*percorsi lavorativi*”. Essi differiscono completamente dal precedente concetto di carriera, quando si pensava che le persone potessero *progettare piani futuri riguardanti il loro futuro lavorativo*.

Al contrario ora gli individui devono sviluppare una *forma mentis strategica*.



- L'attuale incertezza per quanto riguarda le future prospettive di carriera, impedisce alla maggioranza delle persone di definire un obiettivo formativo ancorato nel futuro.
 - o Devono, dunque, indirizzare i loro percorsi lavorativi sulla base delle opportunità *che individuano nel loro contesto attuale.*



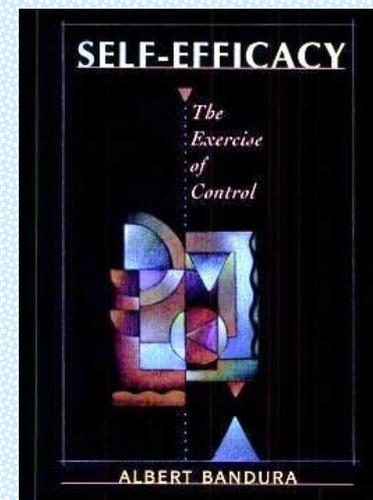
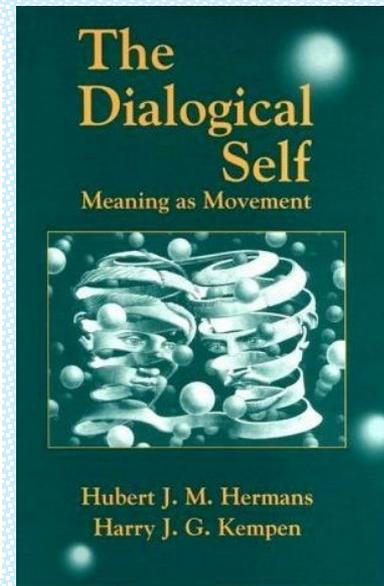
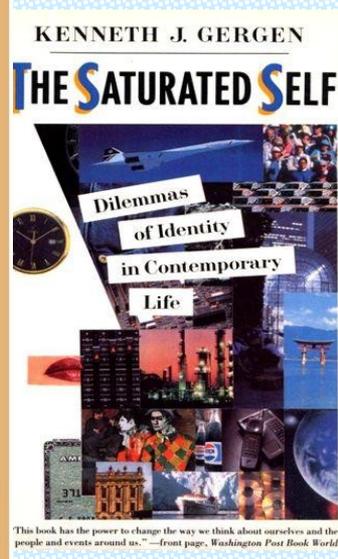
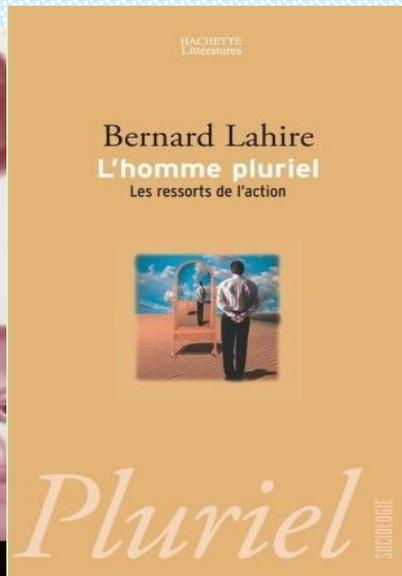
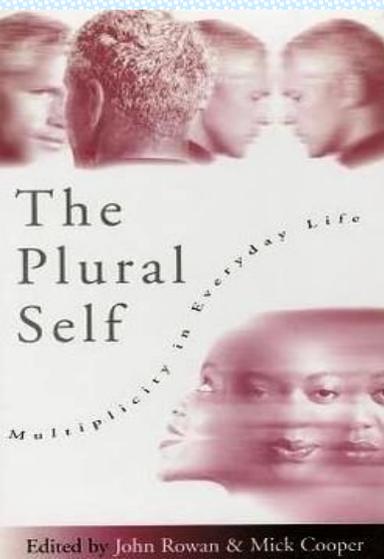
- Ma *le persone possono individuare le opportunità solo se hanno pensato* (o se iniziano a pensare immediatamente) a cosa è importante *nelle loro vite*. Questo perchè un fenomeno all'interno dell'ambiente *acquisisce all'istante un significato* nella vita di ognuno *se lui/lei lo percepisce come una opportunità*. Da qui l'attuale importanza cruciale della riflessione su cosa dà significato alla vita delle persone.



Nel frattempo, *le prospettive da cui gli esperti di scienze umane e sociali considerano i soggetti umani sono cambiate.*

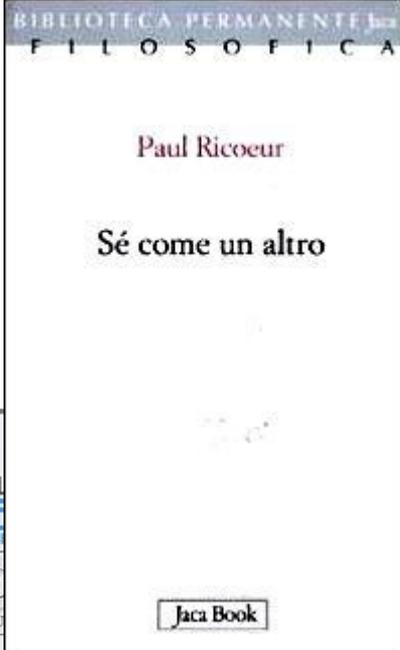
- **Un nuovo punto di vista scientifico sull'essere umano**
Possono essere menzionati quattro grandi cambiamenti:
 - (1) *Gli esseri umani vengono visti oggi in maniera meno univoca rispetto al passato.*

Vengono descritti come “*plurali*” (Cooper & Rowan (eds.), 1999; Lahire, 2011), *dal momento che parlano con voci differenti* (Gergen, 1991), e combinano differenti posizione dell’“Io” (Hermans, & Kempen, 1993), costituito *da una serie di efficaci ragionamenti su se stessi* (Bandura, 1977), e da *differenti “forme soggettive identitarie”* (Guichard, 2005; Guichard, 2009), ecc.



PAUL RICOEUR
TEMPO E RACCONTO
volume 3
IL TEMPO
RACCONTATO

Filosofia



- (2) Questi nuovi approcci descrivono i soggetti umani “plurali” come esseri *impegnati nel dare alle loro vite unità, coerenza e significato.*

Lo fanno palesemente attraverso l’approfondimento di alcune *tematiche di vita* (Csikszentmihalyi, & Beattie, 1979; Savickas, 2005) e la *costruzione di storie di vita* (Ricoeur, 1992; Delory-Momberger, 2009) attorno ad alcune *trame che danno significato, ad una prospettiva futura, alla selezione dei loro eventi di vita passati e presenti.*

La condition biographique

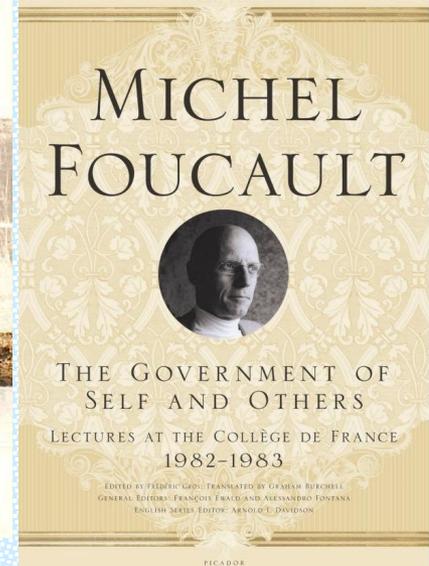
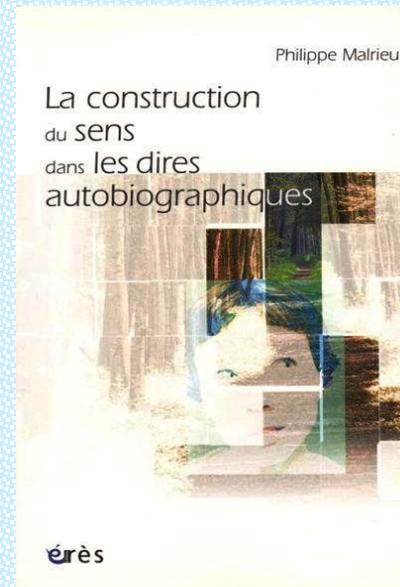
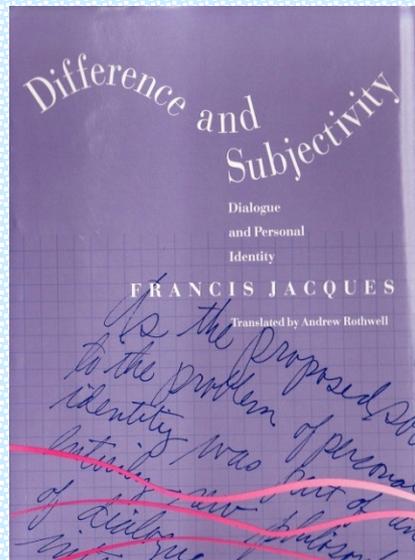
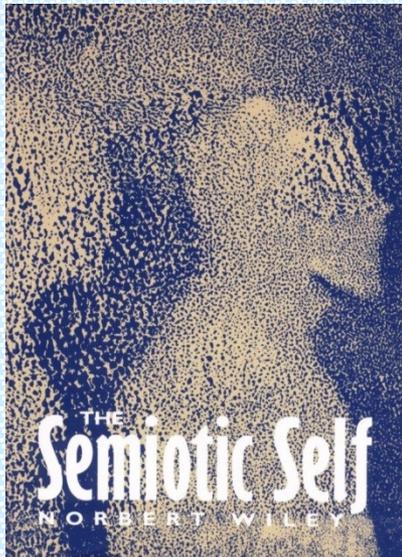
Essais sur le récit de soi
dans la modernité avancée

Christine Delory-Momberger

Téraèdre

- (3) *Rispetto al passato, i comportamenti sono visti come meno determinati dalle esperienze precoci o precedenti.*

Questa nuova idea dei soggetti umani insiste sull'importanza dei *processi di costruzione del significato* (Malrieu, 2003), di *(re)interpretazione e simbolizzazione* (Wiley, 1994), di *dialogo* (Jacques, 1991) *di rappresentazione del sè* e delle proprie esperienze (Foucault, 2010), ecc., per la *determinazione dei comportamenti e dell'idea di se stessi*.



- (4) Di conseguenza, *gli attori umani sono ora concepiti come dotati di un maggior potere d'azione (almeno potenziale) rispetto al passato* (Bandura, 2006).

Toward a Psychology of Human Agency

Albert Bandura

Stanford University

Questi diversi tipi di cambiamento (nelle società, nelle organizzazioni lavorative e nelle scienze umane e sociali) hanno portato ad *una trasformazione nelle richieste espresse dalle persone che si rivolgono ai consulenti*:

- (1) Per poter essere orientare la loro vita professionale, le persone si aspettano ormai di essere *aiutati a prendere coscienza delle loro competenze e a sviluppare le loro capacità di regolare i propri percorsi lavorativi*.

- (2) Ma le persone *si aspettano anche di essere sostenute nelle loro riflessioni circa le reali priorità di vita.*

Questo tipo di riflessione è veramente *al centro dell'operazione di progettazione della vita come richiesto dalle società liquide.*

Essa è anche *parte integrante dello stato mentale strategico che le persone devono sviluppare per valutare le opportunità di carriera.*

E' necessario aver sviluppato il senso di cosa è importante per sé stessi e distinguere le opportunità che un determinato contesto potrebbe offrire.

Per rispondere meglio a questi *due tipi di aspettative* delle persone, i consulenti hanno sviluppato:

2. Tre tipi di interventi per l'orientamento

Ciascuno di loro può essere rappresentato con una parola:

- *Informazione*
- *Orientamento*
- *Dialogo.*

2.1 *Raccolta di informazioni sul lavoro (e la formazione)*

Scopo: Insegnare alle persone a recuperare le *informazioni rilevanti ed esatte di cui hanno bisogno circa il mondo del lavoro.*



Questo significa *insegnare loro a trovare risposte ad alcune domande* come:

- Quali attività caratterizzano un determinato ruolo?
- Quali sono le prospettive occupazionali in questo settore?
- Come prepararsi a questo tipo di ruolo?
- Quali sono le normali procedure di selezione?



Insegnare alle persone a conoscere il mondo del lavoro e dell'occupazione è un compito complesso.

Questo compito implica tre tipi di problemi:

- la diversità e complessità delle modalità di organizzazione del lavoro e di occupazione di oggi
- la natura delle informazioni immediatamente accessibili in questo contesto
- il modo in cui le persone si attivano spontaneamente per la ricerca di queste informazioni. Vale a dire, la natura delle domande che si pongono, i loro stereotipi, il funzionamento cognitivo, ecc.

- Le difficoltà legate alla diversità e alla complessità delle organizzazioni del lavoro di oggi

Attualmente, il lavoro è organizzato in molteplici modi.

Esistono sempre sistemi di lavoro professionale (Touraine, 1955 DUBAR, 1996). Vale a dire: le organizzazioni basate su chiare distinzioni di mestieri e professioni implicano che il professionista detenga un capitale di know-how, conoscenze, atteggiamenti e valori proprie del suo mestiere o della sua professione.



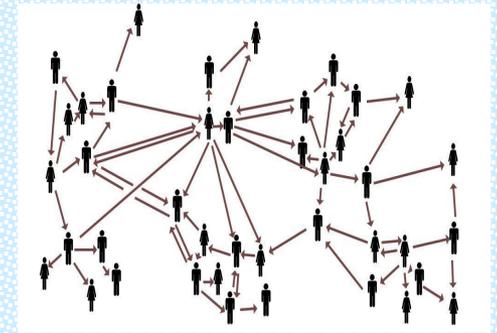
Ma la maggior parte delle forme di lavoro oggi non corrispondono a tali mestieri o professioni.

Un numero significativo di posti di lavoro si trovano all'interno di organizzazioni Tayloristiche classiche o rinnovate (ad esempio, la linea di produzione Toyota - v Shimizu, 1999).

Le persone che svolgono questo lavoro non hanno un "mestiere" nel senso tradizionale del termine: ripetono delle serie più o meno lunghe di operazioni relativamente semplici.

All'interno di reti temporanee di lavoratori ci sono diverse professionalità unite per realizzare un determinato compito o un progetto.

L'attività di ciascun dipende dallo scopo o dal progetto, dalle tecnologie messe in campo e dalle abilità e dalle attitudini dei colleghi che costituiscono la rete.



La situazione occupazionale è altrettanto complessa.

Al contratto di lavoro a tempo indeterminato che era la norma fino a qualche anno fa, si sono aggiunte numerose altre formule: contratto a tempo determinato, auto-imprenditorialità, lavoro interinale, creatore di micro-impres e allo stesso modo contratti di tipo commerciale che sono al di fuori della regolamentazione del diritto al lavoro.

Conseguenza della complessità del mondo del lavoro e dell'occupazione oggi: i professionisti che insegnano alle persone ad informarsi devono avere un'ottima conoscenza delle forme esistenti di organizzazione del lavoro, delle attività professionali e anche della varietà di termini utilizzati, sia per i dipendenti che per gli autonomi.



- *Difficoltà legate alle particolarità di informazioni facilmente disponibili sul lavoro e l'impiego*
- *Le informazioni immediatamente accessibili, anche attraverso internet, relative al lavoro e all'impiego sono raramente una informazione "utile" (Rufino, 1995) ad una persona che cerca di orientarsi a livello professionale.*
- *L'informazione disponibile e accessibile è ridondante. Ciò implica che la persona sappia distinguere all'interno di questa massa informativa certi elementi che gli possano essere utili per potersi "determinare consapevolmente"*
- *Anche se sovrabbondante, questa informazione è generalmente lontana dal fornire alle persone tutte le indicazioni di cui avrebbero bisogno per orientarsi: salari medi e benefici, prospettive di impiego a breve e medio termine, prospettive di sviluppo di carriera, qualità, abilità e attitudini necessarie, rischi professionali e infortuni sul lavoro, ecc.*



Alcune ottime informazioni possono essere mal adattate ai bisogni e alle problematiche delle persone che desiderano informarsi per il proprio orientamento professionale. Ad esempio, un eccellente studio di ergonomia può non avere alcuna pertinenza per l'orientamento professionale .

Ci sono informazioni progettate per rispondere alle domande di persone che mettono in discussione il loro orientamento (per esempio, in Francia, le informazioni prodotte da organizzazioni come il ONISEP, Pôle Emploi , CIDJ , ecc .) .

Tuttavia, tali informazioni non sono necessariamente facili da distinguere nel complesso delle informazioni dove una parte importante è di natura pubblicitaria . Quest'ultime sono molto numerose . Esse provengono sia da organismi di formazione in cerca di clienti o settori professionali che hanno bisogno di manodopera (ad esempio la costruzione o aree più vaste in cui viene dato un numero significativo di posti di lavoro a lavoratori stranieri a seguito del rifiuto all'impiego dei lavoratori autoctoni) .

I professionisti che si propongono di insegnare alle persone a informarsi circa il loro orientamento professionale utilizzando questa abbondanza di informazioni di qualità molto diverse, devono di conseguenza:

- Saper valutare la qualità delle informazioni disponibili
- Essere in grado di stimare il loro valore informativo per queste persone
- Essere capace di insegnare loro ad operare queste distinzioni.

Questa informazione, anche quando è accurata e adattata ai problemi delle persone desiderose di orientarsi, resta – nonostante tutto - troppo vasta per fare in modo che esse riescano a comprenderla.

Come consentire a tutti di trovare informazioni accurate, pertinenti e utili?

In realtà, le persone non si pongono necessariamente domande che permettono loro di trovare le informazioni: bisogna aiutarle a costruire queste domande.

Difficoltà legate agli stereotipi delle persone legate al mondo del lavoro e delle modalità con cui formulano spontaneamente domande di orientamento professionale

Le persone non possiedono tutte le informazioni sul lavoro e l'occupazione quando si attivano nella ricerca di informazioni per l'orientamento scolastico o professionale.

Al contrario, si sono creati delle rappresentazioni diverse di mestieri e professioni.

Alcune di queste rappresentazioni sono di natura sociale. Esse sono di solito basate su stereotipi sociali sui mestieri e le professioni. Per esempio: si tratta di "un lavoro da uomo" o "questa professione è prestigiosa", ecc)

..



Le persone possono anche formarsi un'idea del tutto personale sui mestieri o sulle professioni. Queste interpretazioni corrispondono alla visione personale che ognuno dà a determinate professioni. Ad esempio: in un recente colloquio di orientamento un giovane disse: "*Dottore* per me significa aiutare le persone a vivere una vita equilibrata, armoniosa e felice."

A volte una persona crea rappresentazioni analitiche di determinati incarichi professionali. Ossia di ciò che viene effettivamente fatto eseguendo un particolare incarico di lavoro, le interazioni con i colleghi, i rapporti gerarchici, i requisiti e le competenze richieste, ecc.

Queste diverse visioni costituiscono una conoscenza reale, più o meno precisa e differenziata. Tuttavia, nella ricerca di informazioni le persone sono guidate da un insieme di conoscenze e credenze più o meno reali.

Ciò ha diverse conseguenze:

- Da un lato, la ricerca di informazioni può essere parziale in quanto basata su argomenti quali "i mestieri meccanici sono mestieri degli uomini, dato che io sono una ragazza, non cerco informazioni in questo campo".

- D'altra parte, un'informazione non conforme alle credenze rischia sia di non essere percepita o memorizzata, sia di esserlo in modo errato.

Alain Rufino ha dimostrato che le percezioni errate e le convinzioni indotte o stereotipi presenti nelle persone, hanno una posizione importante nella costruzione di un'idea non corretta riguardo alla formazione o al lavoro.

Inoltre, le persone conducono generalmente la loro ricerca di informazione sul tema dell'orientamento professionale partendo da domande che a fatica gli permettono di esplorare il mondo del lavoro e dell'occupazione di oggi.

Come dimostrato da Huteau Michel (1982), le persone sono alla ricerca di prototipi professionali che gli corrispondano. Essi tendono quindi a porsi domande del tipo: "data la mia formazione, le mie esperienze di lavoro passate e le mie caratteristiche personali, per quali lavori posso orientarmi?".

Tuttavia, come abbiamo notato in precedenza, molti ruoli professionali di oggi sono scarsamente circoscritti. Dipendono dagli obiettivi della mission in corso, dei colleghi con i quali sono realizzate, dalle tempistiche a disposizione, ecc.

Spesso queste funzioni aziendali sono denominate in modo molto generico. Ad esempio: "operatore sulle macchine in linea". La definizione che fornisce un sito importante dell'industria svizzera è molto ampio:

"Loro [i professionisti] si occupano di grandi impianti automatici che servono a fabbricare vari prodotti industriali (alimentare, farmaceutico, componenti elettronici, materie plastiche, meccaniche, imballaggi, ecc.). Professionisti polivalenti che conoscono la tecnica, i materiali e le linee guida di sicurezza e salute, organizzano e gestiscono macchine e garantiscono un funzionamento ottimale. Manutentori che intervengono al minimo incidente che si verifica sulla catena".



Nel contesto contemporaneo, una questione rilevante per l'orientamento dovrebbe invece essere formulata come segue:

"Dato il mio capitale di competenze e le mie aspettative per il lavoro, verso quali funzioni e attività professionali mi devo orientare? "

Tale questione non è tuttavia necessariamente rilevante per chiunque.

Per un'altra persona, la questione pertinente potrebbe essere: quali attività professionali sono coerenti e compatibili con la mia idea di famiglia e figli?

Il professionista che si accinge a orientare una persona sul suo obiettivo professionale, deve prima di tutto aiutare quest'ultimo a costruire domande pertinenti: la domanda o le domande che gli consentiranno di esaminare la massa di informazioni disponibili sul lavoro e l'occupazione, per formarsi un repertorio di informazioni utili per la sua carriera.

Questo presuppone che il professionista abbia delle conoscenze approfondite su:

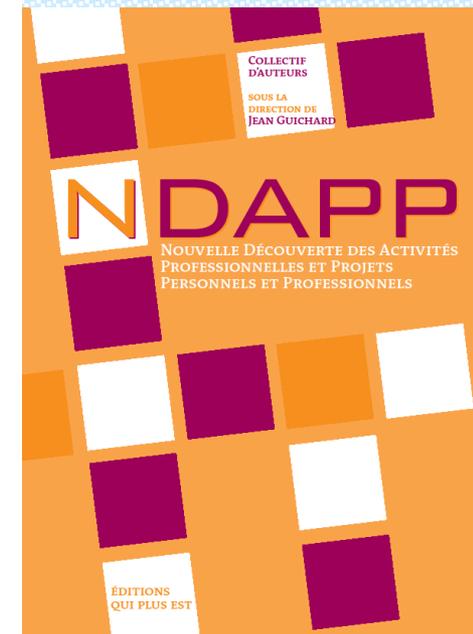
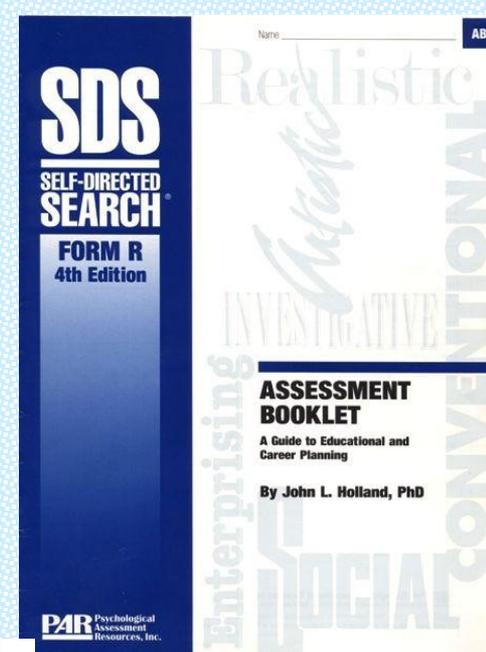
- Il ruolo degli stereotipi e delle credenze, nella non-esplorazione di alcune aree, nella non-assimilazione di alcune informazioni, nella distorsione di alcune conoscenze acquisite o innate, ecc.
- Gli stereotipi comuni sulle categorie di persone.
- I modi per superare questi ostacoli.

2.2 Orientamento per lo sviluppo dell'occupazione (consulenza per la carriera o il percorso di istruzione)

Scopo: aiutare le persone a costruire un flessibile auto-concetto di orientamento che risponda alle attuali norme sociali di occupabilità.

Per fare ciò, le persone si devono impegnare in un certo tipo di riflessione su sé stessi e sulle loro diverse esperienze: una riflessione guidata dalle attuali norme dell'occupabilità.

Bilanci o portafogli di competenze, come la maggior parte dei questionari, software e workshop di orientamento sono esempi prototipici di interventi di orientamento



In occasione di questi interventi di orientamento, *le persone imparano a riferirsi a se stessi e alle loro esperienze in MANIERA SPECIFICA.*

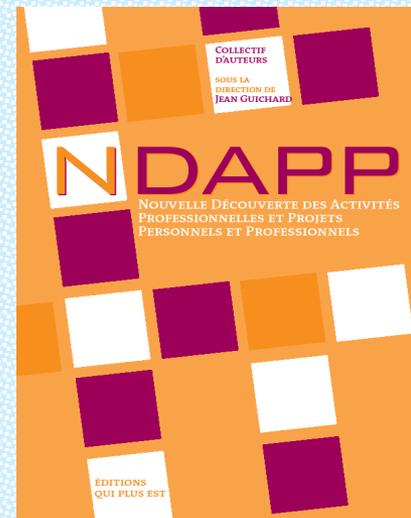
Per esempio, imparano a interrogarsi su:

- Le *competenze* che hanno sviluppato durante le varie esperienze di vita in relazione alle competenze richieste per un determinata funzione lavorativa.
- Le *necessità, gli interessi e i valori* che devono essere individuati per uno specifico tipo di lavoro.
- Tutte le *risorse* su cui possono fare affidamento per facilitare il passaggio verso un altro lavoro.

L'esempio di un intervento di orientamento per i giovani: i laboratori di educazione all'orientamento NDAPP

Destinati a i giovani dai 15 ai 25 anni (scuole superiori, studenti della formazione professionale, drop-out).

Un workshop NDAPP include tra i 12 ei 20 partecipanti.



Durata totale: circa 20 ore divise (almeno) in quattro sessioni in più giorni

Obiettivi. Sensibilizzare i partecipanti:

- *1. La maggior parte delle funzioni professionali di oggi sono diverse dalle rappresentazioni sociali (e personali) che si creano rispetto ad alcuni mestieri o professioni: sono più diversificate, meno circoscritte e più flessibili.*
- *2. L'accesso ad un impiego presuppone di presentare un profilo di "occupabilità" corrispondente ai requisiti richiesti per il suo esercizio. Soprattutto in termini di competenze, attitudini, interessi e valori del lavoro.*
- *3. La formazione di queste competenze, attitudini, interessi è funzione (1) delle varie esperienze (o di apprendimento) della persona in tutti i contesti in cui interagisce (o ha interagito in passato o con cui interagirà) e (2) la sua consapevolezza di questo "capitale personale" (che implica, da una parte, una riflessione sul capitale dal punto di vista delle attuali norme sociali di accesso al lavoro).*

Un workshop NDAPP = tre fasi principali:

- far scoprire ai partecipanti attività professionali e relative funzioni di oggi.
- Sensibilizzarli a ciò che si definisce "occupabilità" di un lavoratore di oggi.
- Renderli consapevoli delle competenze costitutive della propria occupabilità e quelle che potrebbero svilupparsi.



NDAPP. Prima parte:

- Scoprire le attività e le funzioni professionali di oggi

Metodo: I partecipanti vengono suddivisi in 3 piccoli gruppi. Ciascun gruppo riceve circa 50-60 carte.

Su ogni carta è riportate una professione, un'attività che fa parte di una funzione professionale.

Ad esempio: "Se è necessario, utilizzo pinze, bende e impacchi e applico punti di sutura."

Queste carte sono state realizzate a seguito di interviste con diversi professionisti. Ognuno di loro ha descritto quello che ha fatto nel corso di una giornata o di una settimana di lavoro e di come lo ha fatto.

I partecipanti al seminario NDAPP devono:

- Indicare a quante funzioni di lavoro (di "professioni") – e a quante differenti professioni - corrispondono 50-60 attività professionali (o attività) riportate sulle carte e
- Ricostituire le funzioni professionali ("professioni") = ricostruire il racconto delle giornate lavorative descritte da ogni professionista.

Dopo questo esercizio, i partecipanti generalmente formulano tre conclusioni principali:

- La stessa funzione di lavoro comprende diverse attività più di quanto immaginato. Infatti, ogni set di carte 50-60 (= 50-60 attività professionali) corrisponde solo alle risposte di 3 professionisti (= 3 funzioni).
- I mestieri o professioni che immaginavano molto diversi tra loro comprendono attività simili.
- Alcuni mestieri o professioni che pensavano di conoscere, sono molto differenti dall'immagine che ne avevano precedentemente. Ad esempio, non immaginavano che il *tecnico forestale dello Stato* avesse così tanto lavoro amministrativo e di gestione dal suo computer.



NDAPP. seconda parte

Obiettivo: diventare consapevoli dell'"occupabilità" di un lavoratore di oggi

Un secondo mazzo di carte, contenente una cinquantina di carte, è dato a ciascuno dei tre gruppi.

Ogni carta contiene la dichiarazione di uno dei professionisti - di cui i partecipanti hanno scoperto le attività professionali nel primo gioco - circa un evento, un'esperienza, un incontro, un apprendimento, ecc. che ha giocato un ruolo nella sua carriera e nell'accesso al suo attuale impiego (vale a dire: la funzione lavorativa che descrivono le carte del gioco precedente).



Esempio: "Sono andato in Thailandia. Ho visto lavorare medici e infermieri. E 'stata una rivelazione. Al ritorno in Francia, ho conseguito il diploma di infermiere. "

Le carte di questo gioco sono state predisposte a partire dalle risposte date dai professionisti che hanno precedentemente descritto le loro attività lavorative (per fornire il materiale di base del primo gioco) alla seguente domanda: Quali sono le esperienze, eventi, meeting, corsi di formazione ecc ., che hanno giocato un ruolo per l'accesso al lavoro odierno?

- I partecipanti devono raccogliere le carte per ricostruire la biografia professionale di ciascuno dei tre lavoratori.

- Questo esercizio di solito porta a formulare tre conclusioni principali:
 - (1) La maggior parte dei percorsi di carriera non sono lineari.
 - (2) In molti casi non c'è una stretta relazione tra diplomi e funzioni professionali svolte,

(3) una molteplicità di esperienze, avvenimenti, incontri, ecc, in tutti i settori della vita (formazione, lavoro, tempo libero, famiglia, associazioni, ecc) hanno consentito al lavoratore (1) di costruire alcune competenze che sono necessarie nel suo lavoro attuale, (2) di costruire reti di contatti utili, (3) di diventare consapevoli di ciò che è importante per lui nella vita, ecc.

Più in particolare, i partecipanti di solito riportano:

- Contrariamente a quello che pensavano, molte conoscenze e know-how sono acquisite durante stage, lavoretti, attività ricreative, pratiche sportive, ecc.
- La scuola non è l'unico posto dove ci si prepara e si definisce il percorso professionale futuro.



NDAPP. Terza parte

Obiettivo: prendere coscienza delle risorse di occupabilità e di quelle in via di sviluppo

Per raggiungere questo obiettivo:

(1) Ogni partecipante analizza singolarmente la sua vita passata nello stesso modo in cui ogni professionista ha chiesto di scrivere le carte del secondo gioco. Ogni partecipante risponde alle seguenti due domande:

o "Che cosa ho imparato (in termini di conoscenze, competenze, interessi, valori, attitudini, relazioni, ecc.) durante le diverse esperienze che ho fatto finora in tutti i miei ambiti di vita (scuola, famiglia, tempo libero, lavoretti, sport, ecc.)?"

o Quali risorse mi hanno dato queste esperienze per il mio inserimento professionale?

Ad ogni partecipante sono date differenti strumenti per guidarli in questa esplorazione e per analizzare le esperienze passate.

- (2) Ogni partecipante sceglie almeno una attività professionale da realizzare in futuro (ispirandosi in particolare alle attività descritte nelle carte del primo gioco).
- (3) due partecipanti aiutano infine un terzo chiamato a rispondere alle seguenti tre domande:
 - o Quale attività o risorse provenienti dalle sue esperienze passate (che ha riportato nei documenti redatti precedentemente) lo guidano verso la futura attività professionale a cui aspira?
 - o in quali attività ora potrebbe impegnarsi per aumentare le sue possibilità future di esercitare l'attività professionale a cui aspira?
 - o Per lo stesso motivo, è auspicabile che cambi qualcosa nei suoi attuali impegni?

Gli altri due partecipanti redigono, in collaborazione con il terzo intervistato, un "piano d'azione" che riassume le principali raccomandazioni che loro gli danno.

- Un esempio di linee guida relativamente ad un intervento per gli adulti che hanno già avuto percorsi professionali: il portfolio delle competenze della Federazione Nazionale dei CIBC e Jacques Aubret (2001, 2005)



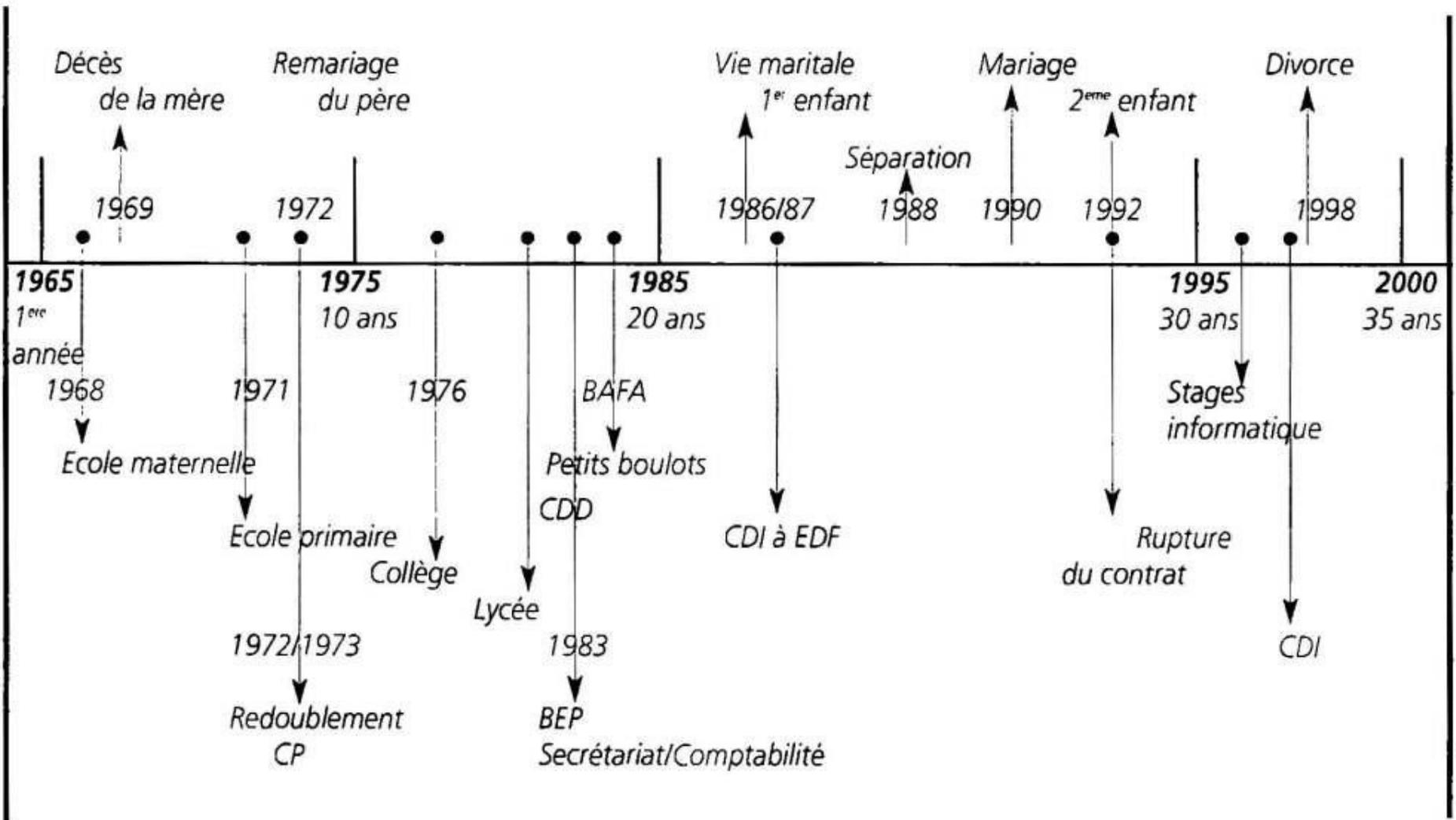
Questo portafoglio mira a sviluppare negli adulti una forma di auto-riflessione guidata dagli attuali standard di occupabilità.

A tal fine, il portafoglio può richiedere al beneficiario di svolgere una serie di esercizi che riporto di seguito.

Una delle prime attività richieste al beneficiario è di tracciare:

· il suo percorso personale e professionale

Obiettivo: "Raggiungere la rappresentazione sintetica, ovviamente preciso e rigoroso del percorso di vita personale, sociale e professionale evidenziando i principali eventi, continuità, rotture, interazioni tra eventi ordine personale e professionale" (p. 41).



Questo lavoro ha portato in alcuni casi a modelli come quello presentato nell'esempio di Sandrine (pagina 42):

Il destinatario seleziona all'interno di questo percorso, alcuni eventi o alcune esperienze che hanno giocato un ruolo o hanno avuto un impatto significativo nei suoi percorsi di formazione e di lavoro.

Egli analizza questi eventi o esperienze nella fase successiva:

• **Portafoglio della formazione e / o delle esperienze acquisite**

Diversi punti di partenza vengono proposti al destinatario per l'analisi delle proprie competenze:

- formazione di base
- formazione continua,
- ruoli professionali che ha ricoperto
- attività lavorative,
- attività extra-lavorative,
- Etc.

Indipendentemente dal contesto considerato, l'obiettivo è simile: formulare competenze (sapere, saper fare, saper essere, ecc) che ha costruito durante l'una o l'altra esperienza.

Analyse des acquis de l'expérience par emploi

) Intitulé de l'emploi occupé que vous analysez (La liste des emplois que vous avez occupés est contenue dans «mon itinéraire personnel et professionnel» (fiche 1). Reportez-vous à cet itinéraire et repérez les emplois que vous allez analyser. Faites une fiche par emploi).

Accueil et secrétariat dans un collège d'enseignement (sous statut privé).

) Période(s) pendant laquelle cet emploi a été occupé

Emploi occupé depuis le 16 août 1997

) Dans quelle(s) entreprise(s) ou organisation(s) de travail ? (Secteur d'activité, nom et lieu de l'entreprise ou de l'administration, du commerce, de l'association, de la PME ou PMI, raison sociale, taille de l'entreprise).

Secteur éducatif. Collège privé sous contrat. 16 classes (4 par niveaux). 450 élèves environ. Une quarantaine d'enseignants. Equivalent de 10 emplois à temps plein pour l'accueil, la surveillance, l'orientation, l'entretien, la restauration, la comptabilité, l'hygiène et la sécurité.

] Place de cet emploi dans l'organigramme de(s) l'entreprise(s) (Précisez également quelle est la contribution de cet emploi dans la production de l'ensemble de l'entreprise)

Emploi directement placé sous l'autorité du chef d'établissement. Une personne à temps partiel assure une aide dans les périodes les plus chargées.

] Ensemble des tâches que j'ai accomplies dans cet emploi (Cette liste doit tenir compte des tâches que vous faisiez réellement et non des tâches prescrites par la nature de l'emploi ou le poste de travail)

1 - Information (téléphonique) et accueil des élèves et des parents pour tous les problèmes relevant de la scolarité des élèves : horaires, dates d'inscription, emplois du temps des enseignants, bourses, restauration.

2 - Inscription des élèves à chaque rentrée scolaire

3 - Participation à la constitution des listes de classes, des emplois du temps des enseignants

4 - Tenue des registres de présence des élèves (chaque jour)

5 - A compléter

) Connaissances et compétences développées dans cet emploi (Cette partie pourra être approfondie par l'analyse des acquis de l'expérience par activité. Pour remplir le tableau ci-après vous indiquerez les connaissances et les compétences que vous avez réellement mobilisées).

Connaissances mobilisées

Compétences maîtrisées

Qualités personnelles dont j'ai fait preuve

Connaissances juridiques : droit du travail, réglementation scolaire, sécurité, droit des élèves,

Connaissance du système éducatif,

Comptabilité, secrétariat, informatique,

(à préciser par l'analyse des activités)

Capacités d'organisation pour faire face aux problèmes d'affluence dans les périodes de rentrée scolaire,

Capacité de contrôle dans l'ouverture, le traitement et le classement des dossiers,

Capacité de communication et de travail en équipe

A compléter et à préciser par l'analyse des activités)

Motivation au travail,

Sens de l'accueil

In sintesi: Lo scopo delle linee guida degli interventi proposti è quello di aiutare i beneficiari a sviluppare un nuovo rapporto con se stessi e le proprie esperienze, in relazione agli attuali standard di accesso al lavoro e di orientamento della sua carriera.

Questi interventi sono progettati per aiutare le persone a costruire una nuova visione dei propri percorsi di formazione e di lavoro e anche su alcuni aspetti della propria vita personale.

Essi implicano una trasformazione della visione di se' e delle proprie esperienze: questi interventi hanno un'importante dimensione psicologica. E' il motivo per cui non possono essere condotti che da orientatori esperti che hanno una solida formazione in psicologia e che rispettano la deontologia che appartiene agli psicologi.

Questa dimensione psicologica è ancor più importante nella terza categoria di interventi ...

2.3 Life design dialogues

Queste interventi intendono supportare le persone nello sviluppare quella riflessività di cui hanno bisogno per progettare la propria vita nella modernità liquida (Savickas, & al. 2009).

Diversamente dall'approccio tradizionale, i "life design dialogues" non puntano ad aiutare le persone a pensare alle loro vite dal punto di vista delle attuali norme sociali di occupabilità, il loro scopo è più profondo: aiutare le persone a definire le proprie regole, grazie alle quali possono dare significato e indirizzare la propria vita.

STUDI E RICERCHE

LIFE DESIGN: UN PARADIGMA PER LA COSTRUZIONE DELLA VITA PROFESSIONALE NEL XXI SECOLO

Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century

MARK L. SAVICKAS*, LAURA NOTA**, JEROME ROSSIER***, JEAN-PIERRE DAUWALDER***, MARIA EDUARDA DUARTE****, JEAN GUICHARD*****, SALVATORE SORESI**, RAOUL VAN ES BROECK*****, ANNELIES E.M. VAN VIANEN*****

* Behavioral Sciences Department, Northeastern Ohio Universities College of Medicine (NEOUCOM), 42098 State Route 44, Rootstown, OH 44272-0095, USA
** Facoltà di Psicologia, Università degli Studi di Padova, Via Belzoni 80, Padova, 35121, Italia
*** Institut de psychologie, Université de Lausanne, Quartier UNIL-Dorigny, Bâtiment Anthropole 3127, CH-1015 Lausanne, Switzerland
**** Faculty of Psychology and Education, Universidade de Lisboa, Alameda da Universidade, P-1649-013, Lisbon, Portugal
***** Institut National d'Etudes du Travail et d'Orientation Professionnelle (INETOP), Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Bureau 20 bis 41, rue Gay, Lussac Paris, F-75005, France
***** Onderwijsbegeleiding, Vrije University Brussel, Pleinlaan 2, Brussels 1050, Belgium
***** Programmagroep Arbeids - en Organisationspsychologie Universiteit van Amsterdam, Roetersstraat 15, 1018 WB Amsterdam, The Netherlands

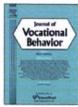
Journal of Vocational Behavior 75 (2009) 239–250

Contents lists available at ScienceDirect

Journal of Vocational Behavior

ELSEVIER

journal homepage: www.elsevier.com/locate/jvb



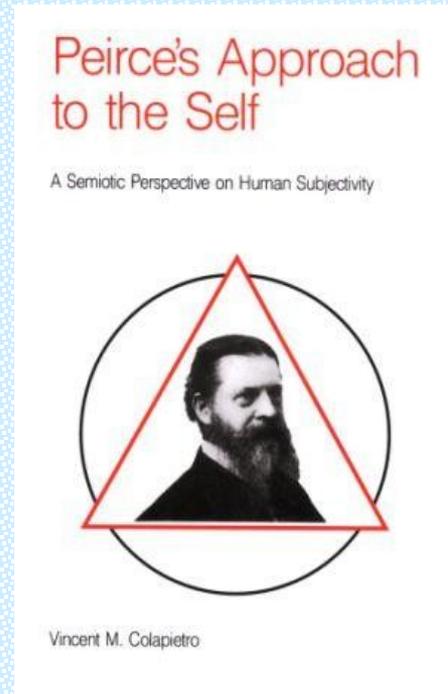
Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century

Mark L. Savickas^{a,*}, Laura Nota^b, Jerome Rossier^c, Jean-Pierre Dauwalder^c,
Maria Eduarda Duarte^d, Jean Guichard^e, Salvatore Soresi^b, Raoul Van Esbroeck^f,
Annelies E.M. van Vianen^g

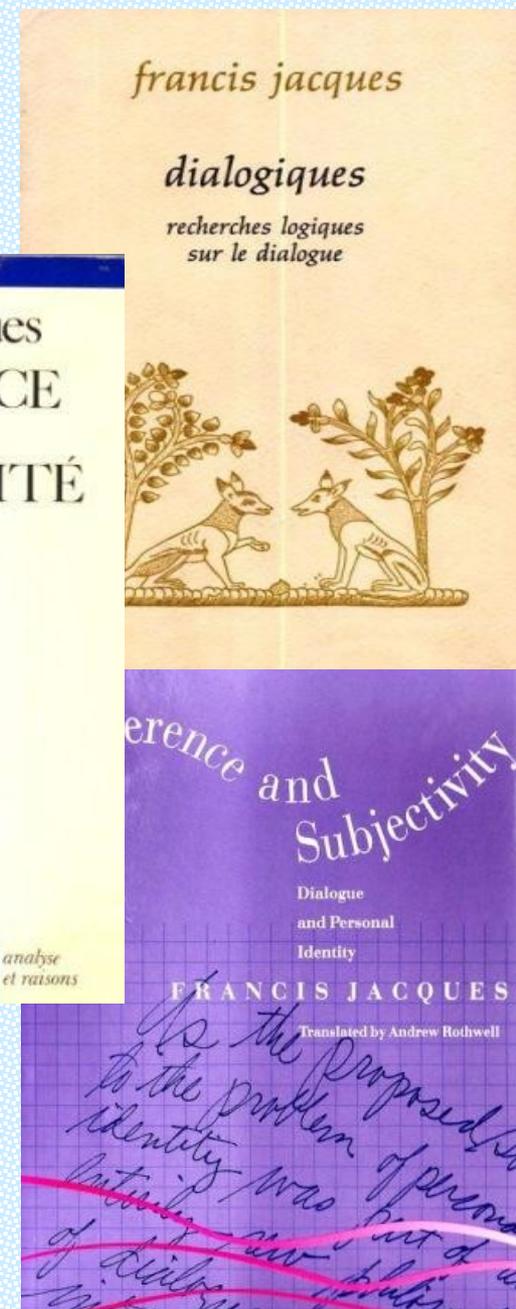
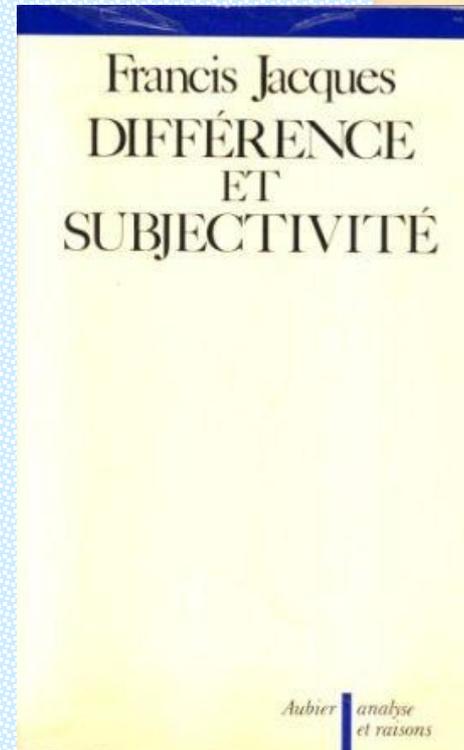
I “Life design dialogues” intendono supportare le persone *nella ricerca delle coordinate che li guideranno nella vita, svolgendo quel ruolo di indirizzo che nella modernità solida era offerto dalla istituzione e dalle ideologie.*

Per le persone *si tratta di individuare le più importanti prospettive per il futuro per dare pieno significato alla propria vita.*

Usando un termine coniato da *Peirce*, si può dire che queste prospettive sono le *interpretazioni finali degli eventi di vita passata, presente e futura*, che gli individui dovrebbero essere in grado di combinare fra loro per formare un insieme denso di significato.



Peirce e Jacques hanno dimostrato che tali interpretazioni implicano che le persone instaurino dialoghi con se stessi e con altri interlocutori. Tali interventi hanno bisogno di prendere la forma di dialogo su qual è la questione fondamentale nella vita di una persona e che cosa questa si aspetta di raggiungere.





Alexandre Lhotellier

Seli Arst

Studia 2012
Poradoznawcze

Journal 2012
of Counselling

PORADOZNAWSTWO
– KONTYNUACJA DYSKURSU

podręcznik akademicki



redakcja naukowa
Alicja Kargulowa

WYDAWNICTWO NAUKOWE PWN

Questi dialoghi sono *processi di riflessione* (Lhotellier, 2001) che aiutano le persone a guardare alle loro esperienze da varie ‘potenziali prospettive future’ dando loro un significato (mai completamente definito).

Il lavoro di *Alicja Kargulowa's* è un importante contributo alla comprensione delle caratteristiche specifiche di questi processi di consulenza.



Colloquio di orientamento nella prospettiva costruttivista

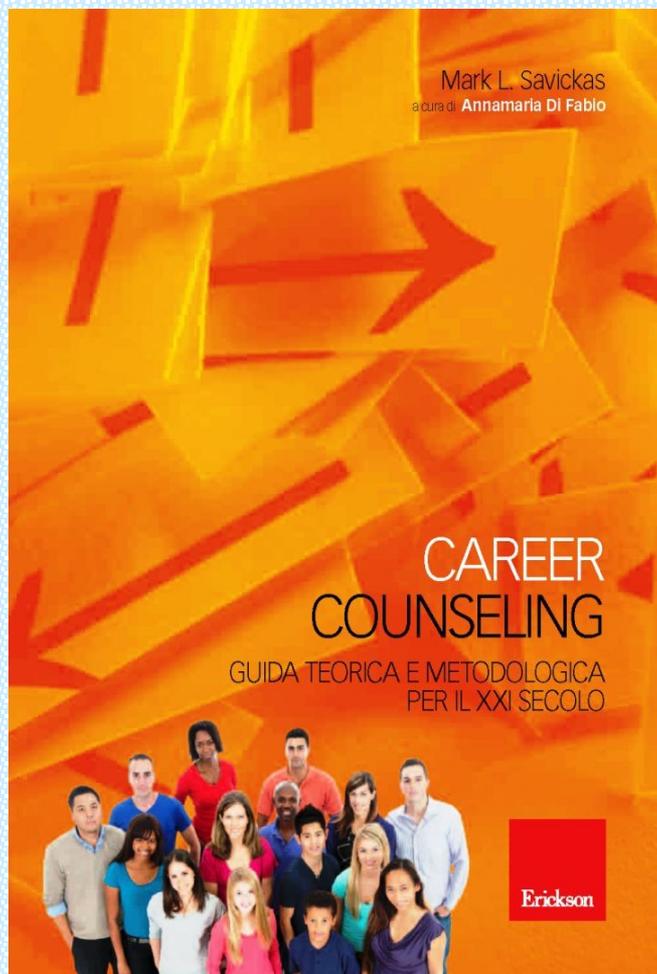
Obiettivo fondamentale : aiutare le persone a costruire aspettative che diano senso alla propria vita. Vale a dire contribuire a definire gli ambiti di vita in cui si vorrebbe raggiungere un obiettivo tale da permettere di realizzarsi come persona .

Secondo la prospettiva costruttivista, considerando la scala dei bisogni di Maslow, si può dire che questo approccio aiuta la persona a specificare i suoi "bisogni di auto-realizzazione" e a individuare le modalità per raggiungerli .

La modalità con cui si organizza un tale intervento dipende dalla costruzione di un accordo (*"alliance du travail"*), vale a dire:

- i bisogni che la persona esplicita con l'aiuto dell'orientatore
- l'accordo che si instaura tra persona e orientatore circa il modo di affrontare questi problemi
- e il rapporto di fiducia che si instaura tra di loro.

«*L'entretien de construction de carrière*» (Savickas, 2005; Savickas, 2011) e «*entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents e jeunes adultes*» (Guichard, 2008) sono due forme di tali interventi



vol. 37 | n°3 | 2008 | L'orientation scolaire et professionnelle – 413 > 440

Cahier outils, méthodes et pratiques professionnelles
en orientation

Proposition d'un schéma
d'entretien constructiviste
de conseil en orientation
(*life designing counseling*)
pour des adolescents ou de jeunes adultes

Jean Guichard *

Professeur de psychologie à l'INETOP/CNAM et ancien directeur de cet institut. **

Résumé

Cet article présente un schéma d'entretien de conseil en orientation visant à aider des adolescents et des jeunes adultes à faire face à l'impératif social contemporain d'orienter sa vie (*life designing*). Cette méthodologie d'entretien s'inscrit dans un cadre constructiviste et fait plus particulièrement référence au modèle « se faire soi » (Guichard, 2004). La démarche vise à aider le jeune à analyser sa situation présente (dans sa complexité : le « système de ses formes identitaires subjectives »), à la lire dans la perspective de certaines anticipations futures (« formes identitaires subjectives anticipées ») et à déterminer des activités dans lesquelles s'engager en vue de réaliser de tels projets. La perspective de cette démarche est émancipatrice : il s'agit avant tout d'aider le jeune à développer un processus de réflexivité sur sa situation présente. La méthode est active : elle suppose le travail conjoint du conseiller et du jeune s'effectuant lors de plusieurs sessions durant quelques semaines.

In generale, questi colloqui hanno lo scopo di aiutare la persona a:

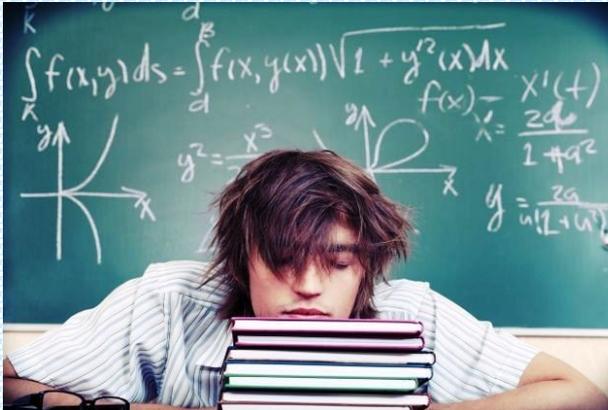
- **Individuare le aree di vita** (famiglia, lavoro, tempo libero, sport, associazioni, religioso, ecc) che sono centrali nella propria esistenza: vale a dire identificare quegli ambiti importanti **che attualmente corrispondono - o che in passato hanno corrisposto - alle aspettative, al desiderio di auto-realizzazione.**
- Collegare queste aspettative diverse tra di loro per stabilire (1) se corrispondono a un significato più profondo e/o (2), se sono aspettative essenziali.
- Esaminare le diverse aree della vita presente dal punto di vista di queste aspettative di base. Vale a dire: Come fare affinché si realizzino? Su cosa si fondavano nella vita passata? Cosa è cambiato nella vita attuale?

Il raggiungimento di questi obiettivi comporta generalmente:

- (1) che la persona cominci ad esaminare ciascuno degli ambiti della propria vita che ritiene essenziali per costruire una visione più chiara ed esplicita delle modalità con cui agisce e interagisce con gli altri:
 - o Come si percepisce "come ..." (= in questo ambito della vita)?
 - o Come agisce "come ..."?
 - o Come interagisce "come"?
 - o Cosa vuole realizzare "cosa ..."? Si impegna al raggiungimento di un certo *stato di perfezione* "come ..."?

- (2) poi la persona si confronta e mette in relazione questi differenti punti di vista considerati importanti all'interno del proprio ambito di vita, per confrontare e combinare le aspettative di realizzazione di sé corrispondenti a ciascun ambito

Ad esempio: all'inizio di un colloquio di orientamento (Gautier, 2012), un adolescente - Hamza - ha spiegato che quattro aree della sua vita attuale sono state importanti per lui: "studente di livello S", "allenatore di calcio giovanile" "tutor per alunni in difficoltà" e "sta studiando per conseguire per il brevetto di bagnino"



Nel corso del colloquio, Hamza ha spiegato all'orientatore come considerava ciascuno ambito della propria vita: come si vedeva, come agiva e cosa si aspettava, ecc.

Queste spiegazioni date all'orientatore hanno permesso ad Hamza di formare una visione più chiara del modo in cui concepisce le sue differenti attività e impegni.

E ha preso sempre più coscienza che "allenare giovani calciatori", "sostenere alunni in difficoltà" e "conseguire il brevetto di bagnino", erano tutti obiettivi che davano senso alla propria vita.

Dichiara il suo obiettivo:

”Ecco: Essere utile agli altri”. Immediatamente si impone questa idea di professione di futura: medicina.

Quindi dichiara: "Quando si tratta di aiutare gli altri, viene subito in mente la professione del medico! Curare le persone è la prima idea che suscita... io credo?"



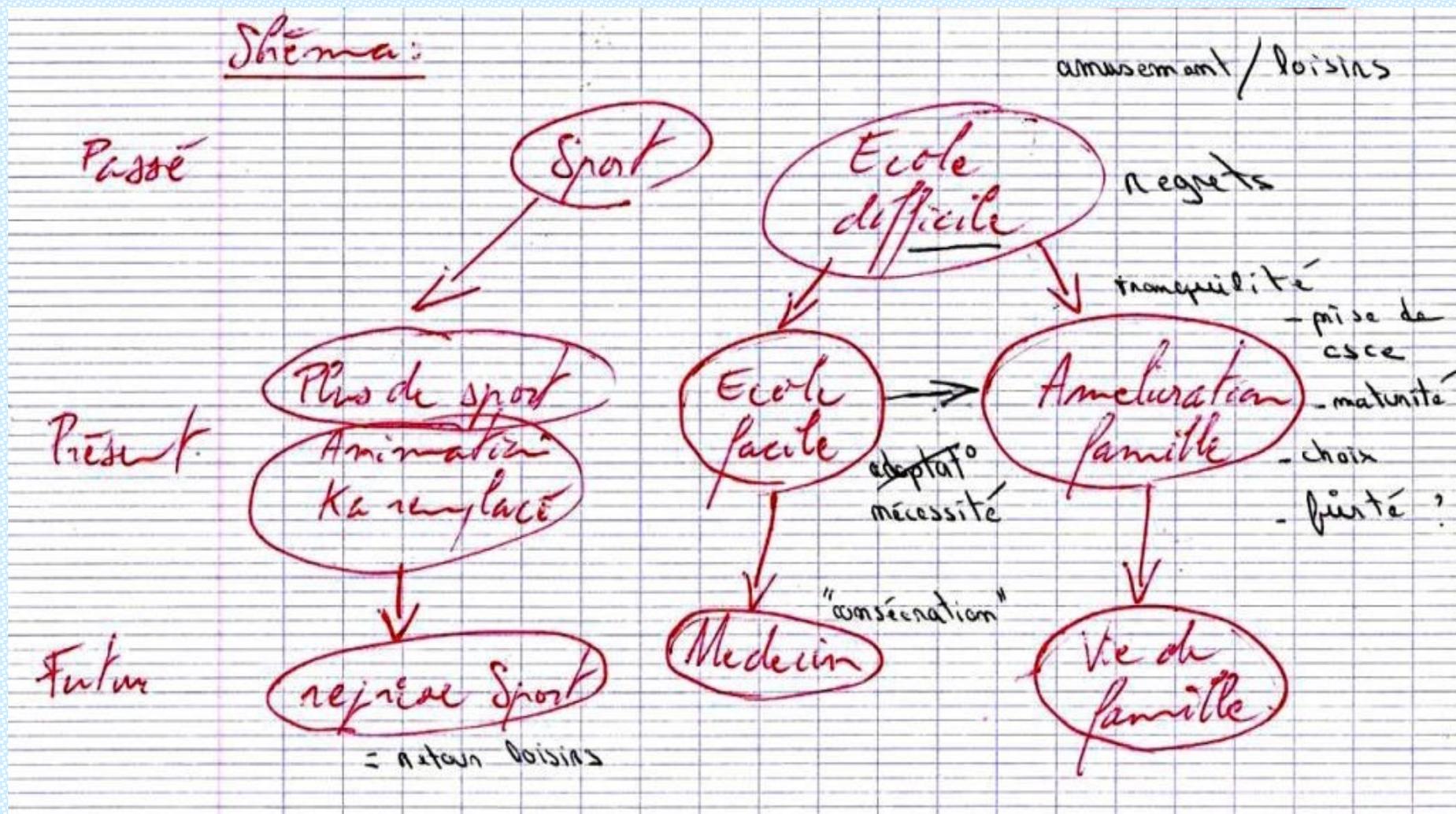
Se questa idea di medicina come prototipo di una professione utile per gli altri, si impone in modo evidente ad Hamza, è senza dubbio anche perchè per molti anni suo padre ha detto: "Ti vedrei bene come dottore."

Tuttavia, all'inizio del colloquio, "medicina" era un'opzione preclusa per Hamza. Infatti, la domanda iniziale di Hamza all'orientatore era la seguente: ”dato lo scarso rendimento scolastico, quale formazione tecnica posso intraprendere?"



Questo raccontarsi all'orientatore, una persona diversa da quelle con cui aveva fin ora interagito e che - a differenza dei suoi genitori, amici, ecc - non aveva altro scopo se non quello di aiutarlo ad avere una visione più chiara della propria vita, ha consentito Hamza di esplicitare una prospettiva diventata per lui fondamentale e che prima non era manifesta: essere utile agli altri.

Hamza ha partecipato al colloquio successivo con il seguente schema sottoriportato di "la mia vita passata" (in alto), "la mia vita presente" (al centro), il "futuro che immagino per me" (in basso).



Seguendo questo schema, Hamza ha profondamente cambiato la sua vita attuale al fine di ottenere migliori risultati scolastici in prospettiva di iscriversi in futuro a Medicina.



Ha cambiato:

- Il suo stile di vita. Ha abbandonato temporaneamente le sue attività di allenatore di calcio e di sostegno nei compiti.
- Il suo modo di essere uno studente di liceo: questo ambito della sua vita è diventato centrale per avere successo nei futuri studi di Medicina, Hamza ha profondamente cambiato il modo di pianificare il suo tempo (ad esempio, andando a lavorare il sabato mattina in biblioteca, senza smartphone), il suo modo studiare le varie discipline scolastiche (ad esempio, strutturando e schematizzando i concetti principali del corso), ha deciso di dedicare meno tempo ai suoi" (Hamza era molto popolare nella sua classe) ...

Alla fine dell'anno scolastico, Hamza ha ottenuto il diploma di maturità con menzione e si è iscritto alla facoltà di Medicina.

Conclusioni: 3 brevi commenti

Sono state individuate tre forme principali di accompagnamento e orientamento.

E rispettivamente sono mirate a:

- Insegnare alle persone a conoscere il mondo del lavoro e dell'occupazione oggi e i vari modi di prepararsi a questi.
- Orientare le persone nelle loro riflessioni e analisi necessarie per costruire un concetto di sé adattabile alla professione che intendono intraprendere e alle norme per entrare nel mondo del lavoro.
- Aiutare le persone ad impegnarsi in un dialogo per determinare aspettative e prospettive che maggiormente danno senso alla propria vita.

Questi tipi di interventi hanno un punto in comune: sono molto più complessi da realizzare di quanto si possa immaginare.

Per esempio:

Orientare le persone a conoscere il mondo del lavoro e le prospettive di occupazione oggi è un compito complesso.

Di conseguenza: solo professionisti qualificati sono in grado di mettere in pratica interventi di accompagnamento e orientamento per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Gli interventi di accompagnamento e orientamento professionale per la costruzione di sé hanno una componente psicologica importante (ancora più importante per i colloqui).

C'è un' implicazione di natura etica: solo professionisti con una solida formazione teorica e pratica in psicologia (tra cui la psicologia dell'orientamento) dovrebbero essere autorizzate ad effettuare tali interventi.

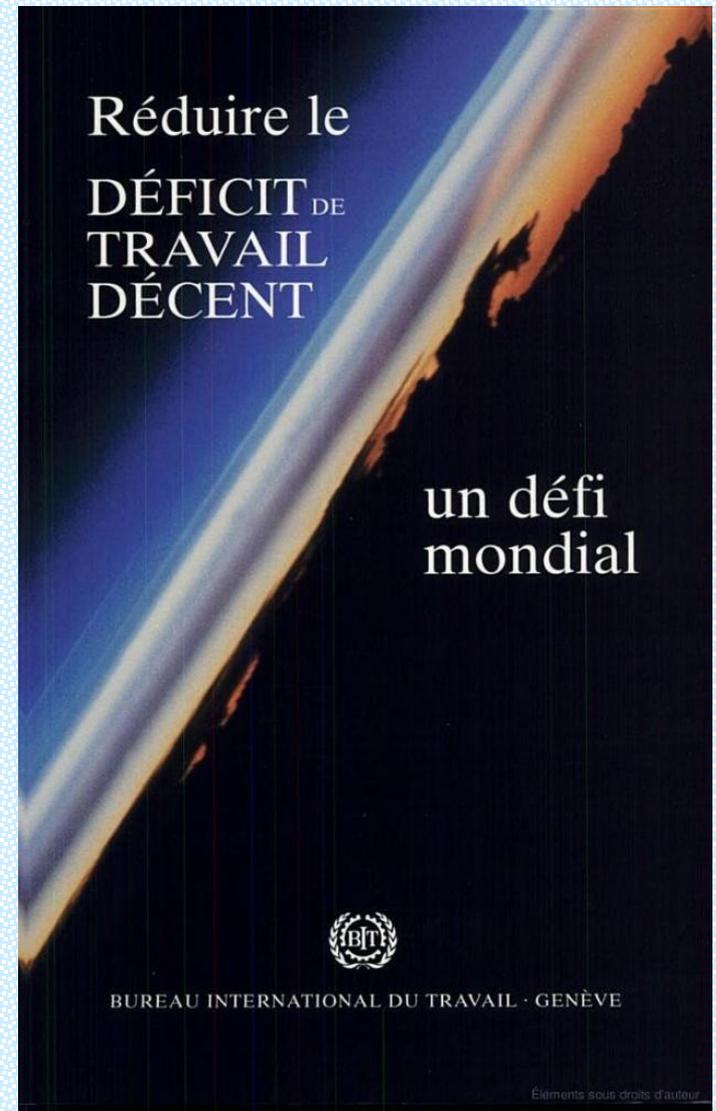
Questi interventi sembrano rispondere alle richieste di orientamento delle persone che vivono nelle moderne società liquide e lavorano in organizzazioni flessibili.

Ma

Sono sufficienti per consentire alle persone di contribuire collettivamente a risolvere le grandi sfide che l'umanità deve affrontare?

Fra queste sfide si possono evidenziare:

- Gravi problemi di lavoro e di occupazione a livello globale*
- I problemi ecologici ed umanitari e crescenti e irrisolti.*

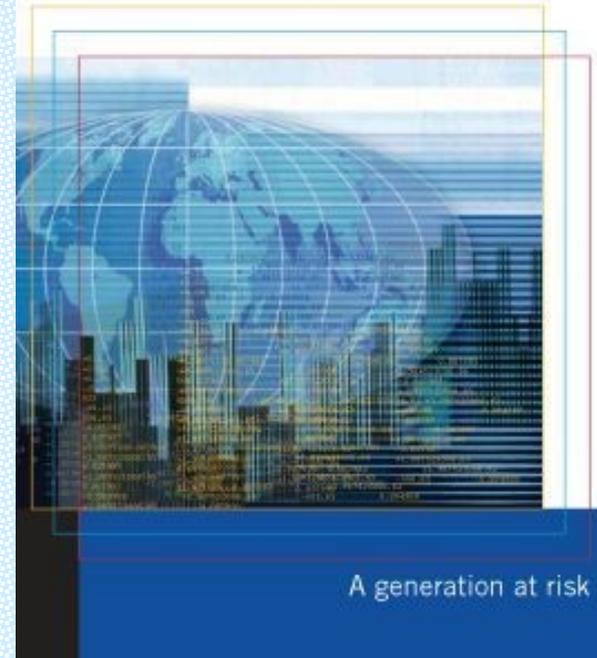


Per quanto riguarda i problemi globali che riguardano il lavoro e l'occupazione, come sottolinea l'organizzazione mondiale del lavoro, a partire dal 2001 (tra cui, nel suo rapporto "Ridurre la disoccupazione: una sfida mondiale") comprendono:

Una delle statistiche relative al 2005 (pubblicato nel numero 56 (aprile 2006) della rivista "World of Work de l'OIT" riporta che la metà dei lavoratori nel mondo è costituita da 1,4 miliardi di lavoratori poveri che vivono con meno di 2 dollari al giorno a persona (p. 13).

Il titolo di un rapporto pubblicato nel 2013 dall'ILO: "Tendenza globale dell'occupazione giovanile: una generazione a rischio". Il suo primo capitolo è intitolato "Peggioramento della crisi globale dell'occupazione giovanile" consideriamo che il 50% della popolazione mondiale ha meno di 28,4 anni (dati 2009).....

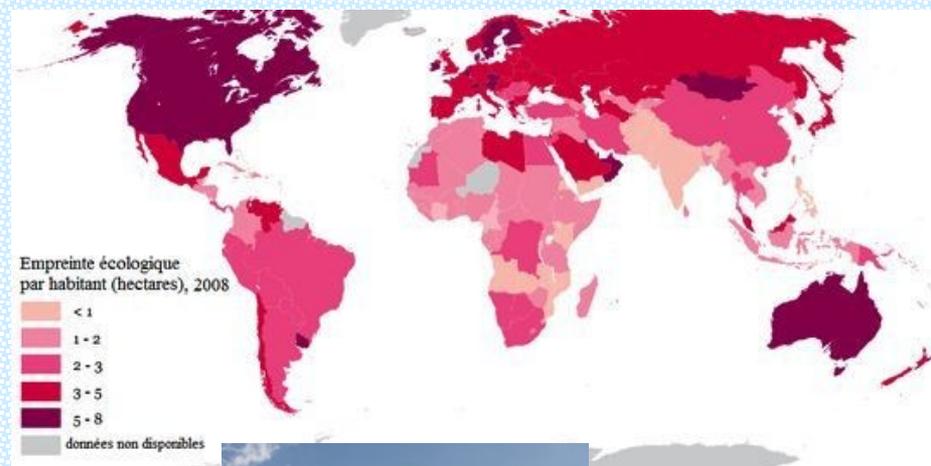
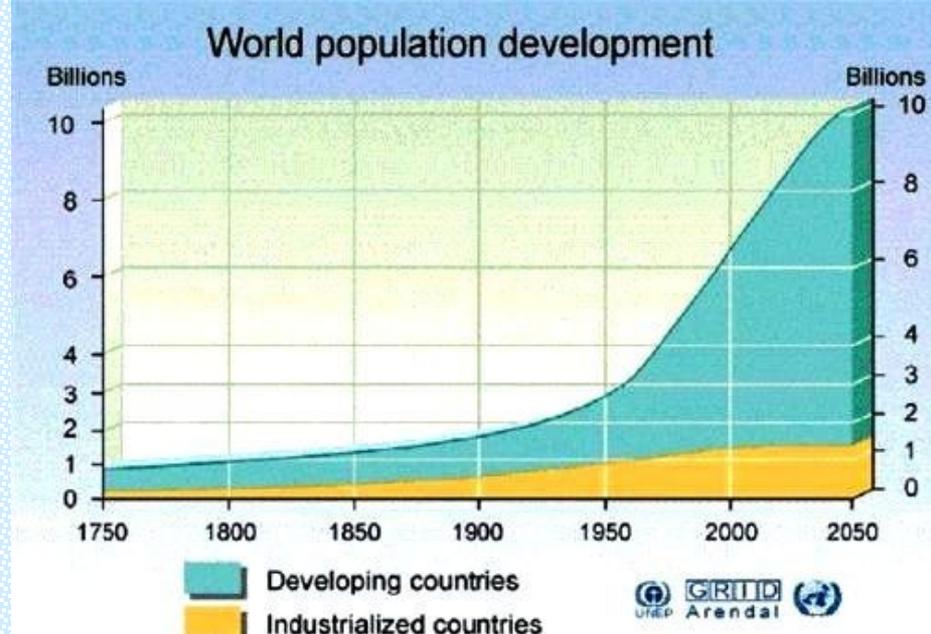
GLOBAL EMPLOYMENT TRENDS FOR YOUTH 2013



Seconda sfida:

Una considerevole crescita della popolazione mondiale in un contesto di esaurimento delle risorse naturali, di riscaldamento climatico, di inquinamento ambientale e gravi problemi ecologici, il divario fra i più ricchi e i più poveri, ecc .

Ad esempio, il Global Footprint Network (GFN) ha calcolato che nel 2012, l'umanità aveva consumato in 234 giorni tutte le risorse naturali che la terra può produrre in un anno. Questo fenomeno è in accelerazione dal 2000, prima i giorni erano 304...



Non è opportuno che gli *interventi di orientamento e di accompagnamento preparino le persone* ad affrontare *queste sfide?*

- *Al fine di ridurre la crescita della disuguaglianza nelle moderne società liquide, si potrebbero immaginare interventi per consentire a tutti - non solo a pochi - di costruire competenze necessarie per orientarsi nella propria vita?*

Questo presuppone senza dubbio di intraprendere una riflessione volta a definire tutte le conoscenze utili nella moderna società liquida.

Ciò implica quindi di rivedere i metodi di educazione e di socializzazione dei giovani e degli adulti, vale a dire, di ridefinire il ruolo della scuola, al fine di articolare la formazione scolastica verso altre esperienze formative.

Sarebbe necessaria una profonda revisione dei modi di riconoscere e validare socialmente i diversi tipi di conoscenze.

- Potremmo, inoltre, pensare a interventi - tra cui l'istruzione professionale - per sensibilizzare le persone al tema del lavoro dignitoso e prepararli a contribuire alla creazione di un diritto mondiale del lavoro e sradicare il concetto di lavoro non dignitoso?
- Non potremmo anche contribuire ad alleviare la condizione dei poveri e accompagnarli insieme per la realizzazione di sistemi di scambi a livello locale?

Infine, non dovrebbe essere introdotto nei colloqui di consulenza la preoccupazione per altre realtà lontane, i temi relativi alla giustizia e allo sviluppo equo e sostenibile?

Ad esempio, sensibilizzando le persone al principio di responsabilità di Hans Jonas: "Agisci in modo tale che gli effetti della tua azione siano compatibili con la continuazione di una vita autenticamente umana"?





Grazie per la vostra attenzione!

*Insegnare a fare tesoro delle informazioni,
delle iniziative di orientamento e della comunicazione:
tre tipi di interventi per aiutare le persone
a costruire le proprie carriere
e progettare le proprie vite.*

Jean Guichard

jean.guichard@cnam.fr