

## **A proposito del documento “Standard minimi dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento” osservazioni e proposte ‘working in progress’ del Consiglio Direttivo della SIO<sup>1</sup>**

### **1. Definizioni e riferimenti teorici a proposito di orientamento e delle sue funzioni.**

Il linguaggio del documento non è tecnico-scientifico, ma sociologico e burocratico-amministrativo. I riferimenti operazionali sono pressoché assenti e in tal modo l'orientamento viene confuso con altre attività ed ambiti di ricerca che si ancorano ad altri saperi, professionalità e metodi di indagine ed intervento. Non vengono forniti chiari elementi di differenziazione delle diverse funzioni, delle caratteristiche dei destinatari, delle tipologie di analisi delle professionalità necessarie e dei criteri di valutazione dell'efficacia degli interventi. Tutto questo è dovuto al fatto che le stesse definizioni contenute nel documento invece che derivare da riflessioni scientifiche sembrano ricordare e discendere direttamente da “affermazioni politico-amministrative” europee che poco hanno contribuito alla produttività della ricerca scientifica in materia e alla realizzazione di servizi di qualità. Pur utilizzando un vocabolario più moderno facente riferimento ad obiettivi, a competenze e a progetti personali e professionali, la definizione di orientamento richiamata dal documento continua ad essere molto generica e derivare direttamente (o aggiungendovi ben poco), da quella che 45 anni fa era stata “votata” (e non validata) in sede Unesco a Bratislava ed aggiungere ad essa molto poco (“*L'orientamento si propone di porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire per l'adeguamento dei suoi studi e della sua professione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice scopo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona*” - Unesco, 1970).

**Proposta:** Per evitare confusioni e per evitare che di fatto le definizioni che si utilizzano non siano di aiuto nel determinare le diverse ricadute a livello di pratiche, di servizi, di competenze necessarie e di percorsi di aggiornamento e formazione degli addetti, si suggerisce di procedere esplicitando le teorie di riferimento alle quali si è ritenuto opportuno attribuire maggior enfasi considerando anche i diversi contesti e le diverse funzioni:

- a) teorie del “goodness of fit” (vds ad es. Pearson, Holland, Vondracek, Lofquist, Dawis);
- b) teorie di matrice socio-cognitiva (vds Lent, o Bandura o Hackett, ad esempio);
- c) teorie dell'apprendimento (vds Mitchell e Krumboltz o Deci e Ryan, ad es.);
- d) teoria di tipo maturazionale (Ginzberg, Henderson, ad esempio);
- e) teoria stadiale-evolutiva (Super, ad es.);
- f) teoria costruttivista (Savickas, McMahon, ad es.);
- g) teorie associate all'analisi dei processi e degli stili decisionali (Janis, Mann, Gati, ad es.);
- h) approccio life design (Duarte, Nota, Rossier, Guichard, ad es.);
- i) approccio psicosociale (Blustein, Flum, Gottfredson, Law, ad es.);

---

<sup>1</sup> Il nuovo Consiglio Direttivo della Sio, eletto il 13/11/2014, è composto da: Elisabetta Camussi, Caterina Cerbino, Luigi Clama, Gian Luigi Lepri, Paola Magnano, Rossana Moretti, Laura Nota, Sara Santilli, Ornella Scandella, Salvatore Soresi, Patrizia Zanibon, Simone Zorzi.

- j) **teoria del “caos vocazionale” (Boutinet, Conger, ad es.);**
- k) **una tra le diverse teorie del career counselling di fatto disponibili, da quelle di derivazione comportamentista-relazionale, psicodinamica, a quella rogersiana, adleriana, ecc.**

**La definizione che è contenuta nello Statuto della Sio enfatizza l'analisi e il miglioramento a carico dei processi cognitivi e non riguardanti la raccolta, la processazione e l'uso di informazioni rilevanti per la scelta e la progettazione professionale, che richiedono, di fatto e di volta in volta sulla base delle caratteristiche delle persone e dei contesti, interventi di vocational guidance, di career education e di career counselling.**

**Per la SIO l'orientamento dovrebbe essere affidato a persone che hanno seguito una formazione specifica post lauream, che posseggono le competenze necessarie per la progettazione e realizzazione di interventi di VG, CE o CC, e che si ispirano ad un altrettanto specifico codice deontologico. Non è necessario che un professionista dell'orientamento manifesti le competenze in tutti i tre ambiti: ciò che è necessario è che abbia seguito un percorso di formazione e che possieda le competenze associate ad almeno una delle tre tipologie di intervento ed ambito.**

Le definizioni servono ad orientare e selezionare specificità, strumenti, contesti, professionalità. Quella di orientamento, oltre a richiamare modelli teorici scientificamente testati, dovrebbe affermare la centralità delle persone che necessitano di aiuti e supporti nel rappresentarsi, scegliere e progettare il proprio futuro professionale. In quanto attività prettamente sociale l'orientamento implica l'attivazione di relazioni di aiuto a causa della presenza di difficoltà che creano disagi ed espongono la persona a rischi personali e sociali significativi.

Da questo punto di vista i professionisti dell'orientamento sono chiamati ad occuparsi della ricerca di soluzioni a difficoltà e problemi complessi, o, come scrive l'ISTAT presentando i diversi livelli di competenze professionali, a “processi decisionali complessi tali da richiedere un esteso corpus di conoscenze teoriche e pratiche. I compiti svolti includono tipicamente l'analisi e la ricerca finalizzata ad incrementare le conoscenze in un particolare ambito del sapere (...) generalmente è richiesto un livello molto elevato ed esteso di alfabetizzazione, eccellenti capacità di comunicazione interpersonale, di comprensione di testi di particolare complessità e di comunicazione di idee attraverso libri, immagini, performance o presentazioni orali. Le conoscenze e le competenze richieste sono di solito ottenute come risultato di un percorso di istruzione pari o superiore alla laurea di secondo livello (livello 5a della classificazione Isced97). In alcuni casi l'ottenimento di titoli o qualificazioni specifiche rappresenta un requisito essenziale per l'esercizio della professione” (pag. 16). Non si tratta pertanto di accontentarsi o di declinare standard minimi, ma di un livello elevato di competenze acquisibili in seguito a percorsi di laurea e a specializzazioni post lauream come affermato dalla SIO e dal network UNICO.

**Proposta: “L'orientamento si propone di aiutare le persone, anche in un'ottica preventiva, nell'attivazione delle loro operazioni di scelta e progettazione professionale puntando all'incremento delle abilità e delle condizioni in tutto ciò implicate. Richiede professionisti altamente e specificatamente formati per promuovere cambiamenti nelle situazioni maggiormente a rischio di scelte e progettazioni professionali illegali, poco dignitose e poco soddisfacenti per la persona.” Il professionista dell'orientamento, pur enfatizzando analisi ed interventi di tipo interdisciplinare e multidisciplinare, rivendica la propria specificità e la propria posizione in quello che lo stesso ISTAT considera il “gruppo – professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione” richiedenti tutte “un elevato livello di**

**conoscenza teorica per analizzare e rappresentare, in ambiti disciplinari specifici, situazioni e problemi complessi, definire le possibili soluzioni e assumere le relative decisioni. Tale livello di conoscenza è acquisito attraverso il completamento di percorsi di istruzione universitaria di II livello o post-universitaria o percorsi di apprendimento, anche non formale, di pari complessità". Le professioni che più frequentemente si trovano in rotta di collisione con il professionista dell'orientamento, la cui presenza dovrebbe essere evitata dai sistemi di certificazione delle competenze, sono quelle dell'insegnante (dalla scuola dell'infanzia all'università), della gestione e dello sviluppo del personale e dell'organizzazione (che si occupano di selezione e reclutamento, di criteri e programmi di sviluppo delle carriere, dei compensi e delle modalità di organizzazione del lavoro).**

**La definizione enfatizza l'incontro tra ricerca ed intervento in modo che le competenze auspiccate non determinino uno iato tra teoria e pratica, tra il rigore scientifico e i metodi di implementazione e valutazione dell'efficacia degli interventi. In considerazione del fatto che quella in questione figura tra le professioni non regolamentate sarebbe opportuno che si affermasse che le conoscenze e le competenze richieste "sono di solito ottenute come risultato di un percorso di istruzione pari o superiore alla laurea di secondo livello (livello 5a della classificazione Isced97) e che l'ottenimento di titoli o qualificazioni specifiche rappresenta un requisito essenziale per l'esercizio della professione". (ISTAT, pag. 16)**

## **2. Analisi dei servizi di orientamento: riferimento ad obiettivi o funzioni? Quale ruolo viene attribuito alla valutazione della loro efficacia ed efficienza.**

Il documento sembra oscillare (in modo consapevole?) tra il desiderio di definire un lavoro (sequenza di attività "rilevabile nello spazio e nel tempo, ovvero un dato concreto percepibile attraverso l'osservazione diretta e non un attributo personale"), un servizio, e quello di definire una o più professioni che possono essere incluse essenzialmente in uno dei grandi gruppi suggeriti da dall'Istat (in quello di quarto livello riguardante professioni chiamate alla soluzione di problemi o a processi decisionali complessi) e descritte tramite l'individuazione di precisi attributi (le funzioni, le conoscenze, le capacità e le competenze) che vanno riconosciuti considerando attentamente i lavoratori. Si tratta di un'oscillazione che sembra essere trasversalmente presente nel documento, rendendolo poco coerente e scarsamente organizzato.

**Proposta: suggeriamo di procedere come abbiamo fatto all'interno del network UniCo definendo in modo chiaro i "contesti di esercizio", i criteri di distinzione delle diverse funzioni/attività per evitare ridondanze e sovrapposizioni, le competenze e i percorsi formativi ritenuti necessari per coloro che realizzano le diverse funzioni nei diversi contesti.**

**Sebbene l'orientamento formativo occupi tante pagine del documento quanto ad esso associato contribuisce notevolmente a determinare sovrapposizioni ed ambiguità. La SIO ha in programma un lavoro di analisi specifico sulla questione "dell'orientamento scuola" che si concluderà con la proposta di un seminario "aperto" anche al mondo della scuola.**

In generale si ha l'impressione che vi sia un assemblaggio di affermazioni che non consentono di intravedervi la matrice teorica ed il linguaggio utilizzato, con una mescolanza di termini apparentemente 'tecnici' ed altri di linguaggio comune che non facilita certamente il compito di comprenderne i riferimenti teorici e di ricercarne gli inquadramenti bibliografici. Forse alla base di tutto ciò vi è il desiderio di dare un supporto scientifico e metodologico alla sedicente didattica orientante di cui si fatica a trovare traccia nella produzione scientifica internazionale. In questo,

ovviamente, non è sufficiente proporre affermazioni (tutto sommato improprie, scorrette e confusive) che si limitano a far seguire al “sostantivo competenze” alcuni aggettivi ambigui (competenze “generali e trasversali”). Non si può in ogni caso dimenticare che anche lo sviluppo di alcune delle dimensioni di base andrebbe affidato solamente a quegli insegnanti (ma quanti sono? certamente non tanti e non tutti) che sono stati adeguatamente formati in tal senso e con strumenti predisposti ad hoc. Le azioni degli insegnanti a scuola sono interessanti per lo sviluppo e il potenziamento delle abilità necessarie “alla raccolta, processione, conservazione ed uso delle informazioni associate ai processi di scelta e di progettazione professionale” se aiutano effettivamente, e soprattutto gli alunni maggiormente a rischio, a imparare a riconoscere le risorse personali (punti di forza, conoscenze, competenze, motivazioni, interessi, desideri), a individuare e risolvere problemi, a valutare e riconoscere la propria adeguatezza al compito, a individuare le capacità necessarie ma non ancora possedute, a conoscere la realtà esterna, a progettare e definire un piano di azione.

Inoltre i momenti e le diverse proposte didattiche a scuola andrebbero chiaramente differenziate tra lavoro disciplinare (sulle materie) e lavoro sulle competenze necessarie alla scelta e alla progettazione professionale (es. interessi e stereotipi di genere e legati alle professioni, autostima e senso di autoefficacia, ottimismo, etc...). L'orientamento a scuola, inoltre, non dovrebbe svilupparsi all'interno di ogni disciplina, ma all'interno del percorso di studi, come attività dichiaratamente finalizzata a obiettivi di career education. Insomma, i ragazzi devono sapere cosa stanno facendo, quando intraprendono una certa attività, e a cosa servono le attività che svolgono, fermo restando che poi ogni docente, come già accade, trasmetterà attraverso la sua didattica, amore, passione, interesse per la disciplina (ma questo rappresenta solo un "effetto collaterale", non un'azione con obiettivi, finalità, strumenti e monitoraggio dedicati). Un'altra questione di non secondaria importanza che non è adeguatamente affrontata dal documento che mette assieme termini quali standard, livelli e competenze, si riferisce a chi si occupa di orientare gli insegnanti a fare orientamento, di aggiornarne le conoscenze e di monitorarne le competenze.

**Proposta: come accennato su questa tematica la SIO ha deciso di impegnarsi molto e non tarderemo a diffondere le nostre argomentazioni e proposte. Per il momento anticipiamo che si dovrebbe far riferimento a quella vasta letteratura che propone di fatto azioni e curricula specifici di career education da affidare ad insegnanti adeguatamente preparati alla loro realizzazione sulla falsariga di quanto, negli Stati Uniti, ha proposto l'American School Counselor Association (ASCA).**

**Solo al fine di fornirne alcune esemplificazioni si pensi ad esempio ai Curricoli Gofer (Mann, ecc.) per insegnare a definire e scegliere, o alle sequenze di unità didattiche a proposito della rappresentazione del lavoro, dello studio e del tempo libero (Blustein, Schultheiss, ecc.), per lo sviluppo del cosiddetto critical thinking, di atteggiamenti positivi riguardanti la “prospettiva temporale”, le strategie di coping, le abilità decisionali e di problem solving professionale, l'adaptability, la prontezza professionale, l'autodeterminazione e l'autoregolazione, ecc.**

### **3. Università, formazione professionale, e servizi per l'impiego.**

Qui, oltre ad intravedervi la ricomparsa di una dicotomia che pensavamo superata<sup>2</sup>, si rimane sorpresi dal fatto che non si sia fatto riferimento e tesoro della copiosa letteratura italiana, europea e nord americana che ha già prodotto linee guida sufficientemente articolate coinvolgendo in questo anche le associazioni professionali degli orientatori. Questi lavori fanno sovente riferimento alla scarsa professionalità degli addetti, alla necessità di una loro riqualificazione, al rischio di trasformare gli interventi e i supporti per persone in difficoltà e disagio, in servizi notevolmente appesantiti da componenti amministrative interessate soprattutto a registrare “numeri di accesso”. Sorprende inoltre il poco spazio qui riservato alle problematiche della prevenzione e alla necessità di monitorare e valutare l'efficacia delle azioni che si pongono in essere per ridurre, ad esempio, il rischio che le fasce più deboli siano esposte alla sottooccupazione, a lavori poco dignitosi se non proprio illegali. Per quanto concerne la spinosa questione delle competenze dei dipendenti che nelle università, nei contesti della formazione professionale e dei servizi per l'impiego si occupano di orientamento non si fa riferimento ai criteri da seguire per la loro valutazione e certificazione, a chi andrebbe affidata questa delicata operazione e come procedere per mantenere elevati gli standard di qualità.

**Proposta: Si suggerisce:**

- a) preliminarmente di scegliere definizioni operazionali da associare alle diverse azioni di orientamento (quelle di vocational guidance, di career education e di career counselling, ad esempio) in modo che vengano differenziate le azioni di orientamento da quelle di accompagnamento, di Job search, di selezione e valutazione, di tutorato, di formazione professionale e di Vocational Coaching.**
- b) Di coniugare la tematica della certificazione a quella della formazione e della certificazione delle competenze coinvolgendo massicciamente, in tutto questo, il mondo della ricerca e della formazione universitaria e quelle associazioni no profit di professionisti che, come la SIO, sono inserite dal Ministero di Grazia e Giustizia nell'elenco delle associazioni rappresentative a livello nazionale delle professioni non regolamentate, e che, anche alla luce della recente normativa si propongono “di valorizzare le competenze degli associati, di diffondere tra essi il rispetto di regole deontologiche, favorendo la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza” e di promuovere, anche attraverso specifiche iniziative, la formazione permanente dei propri iscritti... con il fine di valorizzare le competenze degli associati, diffondere tra essi il rispetto di regole deontologiche, favorendo la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza”**

---

<sup>2</sup> Questa dicotomia in Italia era presente negli anni 60/70 quando l'orientamento scolastico e quello professionale seguivano percorsi diversi e venivano diversamente ed indipendentemente regolamentati e supportati da ministeri diversi (Istruzione e Lavoro) determinando anche profili e competenze diversi tra i dipendenti dei servizi dell'ENPI (Lavoro) e dei CPIT (Istruzione). In quegli anni la non sostenibilità di questa visione aveva condotto ad unificare le visioni facendo confluire le diverse professionalità in un'unica Associazione (UNIO).