

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 ESBROECK*****, 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

Riassunto. In questo inizio di secolo, la nuova organizzazione sociale del lavoro pone una serie di domande e di sfide ai ricercatori che intendono aiutare le persone a progettare la loro vita lavorativa. Nell'era della globalizzazione anche per quanto riguarda il career counseling, abbiamo deciso di affrontare queste problematiche e di dare delle risposte che si caratterizzassero come innovative attraverso la costituzione di un forum di discussione internazionale. Si è proceduto in questo modo per evitare le difficoltà che generalmente si incontrano quando si mettono a punto dei modelli e dei metodi in un Paese e poi si esportano in altre culture con l'intento di adattarli alle stesse. Questo articolo presenta i primi risultati della collaborazione che si è registrata – un modello e dei metodi per la consulenza di orientamento. Il modello per l'intervento nell'ambito dell'approccio Life Design si caratterizza per cinque presupposti relativi al modo di vedere le persone e la loro vita lavorativa. Essi riguardano le possibilità contestuali, i processi dinamici, i progressi non-lineari, le molteplici prospettive e la presenza di pattern personali. Partendo da questi cinque presupposti abbiamo messo a punto un modello basato sull'epistemologia del costruzionismo sociale, che sostiene che la conoscenza e l'identità di un individuo sono i prodotti dell'interazione sociale e che il significato è costruito attraverso il discorso. Questo approccio fa riferimento anche alla teoria della costruzione di sé di Guichard (2005) e della costruzione della vita professionale di Savickas (2005), che descrivono le azioni utili a facilitare la progettazione del proprio futuro. Particolare attenzione viene data agli interventi nel corso dell'arco di vita, olistici, contestuali e preventivi.

Summary. At the beginning of the 21st century, a new social arrangement of work poses a series of questions and challenges to scholars who aim to help people develop their working lives. Given the globalization of career counseling, we decided to address these issues and then to formulate potentially innovative responses in an international forum. We used this approach to avoid the difficulties of creating models and methods in one country and then trying to export them to other countries where they would be adapted for use. This article presents the initial outcome of this collaboration, a counseling model and methods. The life-designing model for career intervention endorses five presuppositions about people and their work lives: contextual possibilities, dynamic processes, non-linear progression, multiple perspectives, and personal patterns. Thinking from these five presuppositions, we have crafted a contextualized model based on the epistemology of social constructionism, particularly recognizing that an individual's knowledge and identity are the product of social interaction and that meaning is co-constructed through discourse. The life-design framework for counseling implements the theories of self-constructing by Guichard (2005) and career construction by Savickas (2005), that describe vocational behavior and its development. Thus, the framework is structured to be life-long, holistic, contextual, and preventive.

Parole chiave: ADATTABILITÀ, COSTRUZIONE DELLA VITA PROFESSIONALE, LIFE DESIGN, TERAPIA NARRATIVA
Keywords: ADAPTABILITY, CAREER CONSTRUCTION, LIFE DESIGN, NARRATIVE THERAPY

INTRODUZIONE

Il processo di internazionalizzazione, di globalizzazione e i rapidi progressi tecnologici che caratterizzano sempre più la nostra epoca hanno stimolato studiosi delle tematiche associate alle scelte circa il futuro di diverse parti del mondo a prendere in esame la validità trans-nazionale di teorie e tecniche. Le riflessioni compiute sui modelli e i metodi di intervento in materia di orientamento propri del XX secolo hanno fatto emergere la necessità di nuovi approcci per soddisfare i bisogni delle persone che vivono nel XXI secolo, nella cosiddetta società della conoscenza. Si è lavorato a tal fine nell'ambito di un forum internazionale per evitare le difficoltà insite nell'esportare in altre nazioni e contesti, modelli e metodi messi a punto in un determinato Paese e nell'adattarli per il loro utilizzo. Abbiamo così deciso di costituire il *Life Design International Research Group* con studiosi dei processi di orientamento rappresentanti del Belgio, della Francia, dell'Italia, del Portogallo, della Svizzera, dell'Olanda e degli Stati Uniti. La Vrije Universiteit di Bruxelles ha sostenuto e ospitato questo gruppo che si è incontrato regolarmente per tre anni.

All'inizio, sono state necessarie numerose discussioni al fine di conseguire una sorta di background condiviso e formulare degli obiettivi comuni. Dopo una serie di azioni finalizzate a delineare in modo condiviso concetti e definizioni siamo giunti, in un secondo momento, a una nostra posizione epistemica. Per concretizzare questo processo, abbiamo fissato il primo obiettivo: quello di collaborare alla stesura del presente articolo per strutturare e avvalorare il nostro lavoro comune.

Una delle maggiori conseguenze dell'industrializzazione, all'inizio del XX secolo, è stata la proliferazione e la diversificazione dei lavori retribuiti. Questa nuova organizzazione sociale del lavoro ha determinato la necessità di aiutare le persone a trovare un impiego retribuito. Le pratiche pionieristiche nell'ambito dell'orientamento professionale, considerate un "microstrumento per l'era industriale" (Arthur, Inkson e Pringle, 1999, p. 163), promossero le idee di dipendenza gerarchica e di relazioni stabili, sulla base delle quali i lavoratori fedeli e scrupolosi potevano aspirare ad un lavoro sicuro e l'organizzazione rispondeva dando la garanzia del lavoro. Nel corso di tale secolo, le norme e le aspettative sociali hanno delineato delle carriere professionali e dei percorsi predeterminati che, se seguiti, potevano facilitare l'avvio delle stesse.

Richieste di informazioni possono essere indirizzate a: Laura Nota, Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Università di Padova; Via Belzoni 80, Padova; e-mail: laura.nota@unipd.it.

All'inizio del XXI secolo la nuova organizzazione del lavoro pone una serie di questioni e di sfide agli studiosi che intendono aiutare le persone a programmare la loro vita professionale. I contratti sociali tra i datori di lavoro e i lavoratori sembrano essere caratterizzati sia dai processi di globalizzazione che sono in corso in diverse parti del mondo sia dalle tecnologie informatiche in rapido e continuo cambiamento. Inoltre, attualmente, le attività occupazionali sembrano molto meno definite e prevedibili e le transizioni lavorative più frequenti e difficili. Questi cambiamenti richiedono ai lavoratori di sviluppare delle competenze che differiscono in modo sostanziale dalle capacità e dalle conoscenze richieste dalle occupazioni del XX secolo. Nell'era dell'informazione, i lavoratori devono mantenersi aggiornati per tutta la vita in modo da saper utilizzare sofisticate tecnologie, accettare la flessibilità piuttosto che la stabilità, mantenere i requisiti per svolgere un lavoro e crearsi delle opportunità. Queste nuove caratteristiche portano a pensare che la carriera appartiene alla persona e non all'organizzazione (Duarte, 2004). Nel suo complesso, questa nuova organizzazione sociale del lavoro ha messo in crisi coloro che vorrebbero restare fedeli alle moderne teorie centrate sullo sviluppo professionale.

LA CRISI DEI MODELLI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DEI LORO METODI

I concetti chiave delle teorie e delle tecniche di orientamento del XX secolo devono essere riformulati per adattarsi all'economia post-moderna. Gli attuali approcci sono insufficienti. In primo luogo, infatti, questi sono radicati nel presupposto della stabilità delle caratteristiche personali e del lavoro sicuro in determinate organizzazioni. In secondo luogo, questi approcci concepiscono la vita professionale come una sequenza predefinita di stadi. Concetti come identità professionale, pianificazione professionale, sviluppo professionale e stadi della carriera, che vengono utilizzati per predire l'adattamento delle persone negli ambienti lavorativi, si basano sull'idea di stabilità sia dei

contesti che del comportamento delle persone. È importante ricordare che fattori individuali come gli interessi professionali sembrano essere meno stabili di quanto si riteneva nell'ambito delle teorie sulla personalità professionale come quella di Holland (1973).

I pochi studi che hanno preso in esame la stabilità degli interessi sono stati condotti in ambienti relativamente costanti (Rottinghaus, Coon, Gaffey e Zytowski, 2007) e non dobbiamo sorprenderci se troviamo delle relazioni significative tra le caratteristiche individuali misurate nell'adolescenza e i comportamenti professionali manifestati più avanti nel tempo nell'ambito di un contesto sociale stabile che promuove carriere lineari. Tenendo conto di ciò, la vita professionale non dovrebbe più essere concettualizzata in relazione ad una sequenza di stadi, ma, nelle teorie del XXI secolo, dovrebbe essere considerata come script personale. Relativamente agli stadi, sappiamo che sono principalmente incentrati sui bisogni sociali (Super, 1957), per cui se in presenza di un mercato del lavoro stabile essi assumono rilevanza, perdono di funzionalità nel caso di un mercato del lavoro mutevole.

Le attuali teorie dello sviluppo professionale vengono messe in crisi dal fatto che il loro presupposto di prevedibilità, basato sulla stabilità e sugli stadi, viene posto in discussione e, ancora più importante, può non essere più considerato funzionale. Se il comportamento di un essere umano non è solo una funzione delle sue caratteristiche personali, per quanto eventualmente stabili, ma anche dell'ambiente, bisogna tenere presente che quest'ultimo sta rapidamente cambiando. Perciò, sono necessari dei modelli teorici che enfatizzino la flessibilità, l'adattabilità e l'apprendimento che dura tutta la vita, e dei metodi di career counseling che facciano riferimento ad un approccio dinamico che incoraggia le persone al pensiero immaginativo e ad esplorare i possibili sé (Oyserman, Bybee e Terry, 2006).

La psicologia applicata contemporanea e il career counseling, in particolare, devono cercare di mettere a punto un modello di analisi della vita professionale empiricamente testato che meglio si adatti alla nuova società globale e che proponga interventi rilevanti, in grado di porre le persone nella possibilità di realizzare un continuo processo di integrazione nei loro contesti. Allo stesso tempo, non dobbiamo perdere di vista i preziosi contributi delle teorie del XX secolo che possono essere ancora rilevanti. Dovremmo così imparare a gestire la consistente eredità degli ultimi decenni del XX secolo e al contempo andare oltre per incrementarne la ricchezza.

IL PROCESSO LIFE DESIGN

Le persone che attualmente vivono nella società della conoscenza devono tenere presente che i problemi professionali sono solo una parte delle problematiche che si possono sperimentare vivendo in una realtà post-moderna caratterizzata da una economia globale e da supporti tecnologici. Per esempio, la modalità con cui conciliare lavoro e famiglia è una questione che sta occupando un posto sempre più importante nelle riflessioni delle persone a proposito di competenze e aspirazioni. Gestire le interazioni tra i diversi settori della vita è diventata una preoccupazione dominante per molti lavoratori con un impiego temporaneo, autonomo, part-time o con contratti di collaborazione.

Una delle principali conseguenze di questa interconnessione tra i diversi ambiti della vita è che non si potrà più fare riferimento al concetto di "sviluppo professionale" o di "orientamento professionale". Piuttosto, dovremo cominciare a prendere in considerazione l'idea di "traiettorie di vita" in base alle quali le persone progettano e costruiscono progressivamente la loro vita, compresa quella professionale. Non saranno più solo gli adolescenti a dover cercare di rispondere alla domanda impegnativa: "Che cosa ho intenzione di fare della mia vita?". Questa domanda varrà per tutti coloro che si troveranno a gestire transizioni associate a cambiamenti nelle condizioni di salute, nel lavoro e nelle relazioni intime.

La gestione del proprio progetto di vita solleva delle considerazioni etiche su ciò che rende la vita significativa (Taylor, 1989). Come osservò Parker (2007, p. 1): "Dietro a qualsiasi autobiografia c'è sempre una persona che dà importanza e priorità a certe cose rispetto ad altre. Alcune di queste non sono solo oggetti del desiderio o d'interesse, ma suscitano anche l'ammirazione o il rispetto della stessa. Sono dei 'beni' essenziali con i quali il soggetto vive, che determinano scelte e azioni improntate ad una determinata etica. Tali beni possono riguardare degli ideali di autorealizzazione, di giustizia sociale, di uguaglianza, di rispetto e di cura per gli altri [...] e formano inevitabilmente le storie che il soggetto racconta quando progetta il futuro, ricostruisce il suo passato o il suo presente. In breve, questi beni sono il cuore delle narrazioni ed elementi fondamentali di queste".

Le riflessioni etiche nell'ambito della progettazione della propria vita non sono nuove. Anche all'inizio del secolo scorso si stimolavano i giovani che stavano esaminando il da farsi relativamente al proprio futuro professionale a tenerle in considera-

zione. Però nella nostra società tali risvolti etici costituiscono una priorità psicologica molto importante. In primo luogo, oggi le persone sono spinte a riflettere su ciò che interessa loro molto di più di una volta. Inoltre Giddens (1991, pp. 33-34) sostiene che: "L'individuo si sente solo e incompleto quando non percepisce il sostegno psicologico e il senso di sicurezza forniti solitamente dalla possibilità di frequentare ambienti più tradizionali". Queste sensazioni devono essere attentamente considerate. In secondo luogo, le persone sono sempre più consapevoli dei nuovi rischi associati all'attuale stile di vita (Giddens, 1991). Alla luce di queste condizioni, è fondamentale che gli specialisti provino a costruire dei modelli che tengano conto di tutto ciò, così che le persone impegnate a costruire il loro progetto di vita possano farvi riferimento per comprendere la loro realtà e far fronte all'unicità delle situazioni che sperimentano.

RICONCENTRARI SUGLI OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI PROFESSIONALI

Le nuove relazioni instauratesi tra lavoratori e mondo del lavoro hanno determinato la necessità di pensare a nuovi sistemi di promozione personale. In particolare, gli interventi di orientamento dovrebbero aiutare le persone a riflettere sui loro "beni chiave" (Parker, 2007) in relazione al contesto in cui vivono per facilitare la risoluzione dei problemi che possono sorgere quando si costruisce la propria vita cercando di "mettere insieme" i propri bisogni con quelli del contesto, in particolare quello professionale.

Noi riteniamo che per poter procedere su questa direzione si debbano individuare delle domande in grado di stimolare la ricerca scientifica. Una questione fondamentale da un punto di vista professionale/sociale nel primo periodo del XX secolo riguardò il modo in cui gli individui potevano trovare una professione adatta a loro e che erano in grado di imparare (Parsons, 1909). La domanda portante che ha guidato - e ancora guida - la ricerca scientifica è: "Come abbinare gli individui e le occupazioni?". Verso la metà del secolo scorso, con la nascita delle organizzazioni burocratiche gerarchiche, sono emerse nuove problematiche. La questione principale divenne, allora, quella relativa al come le persone possono trarre vantaggio dalle loro diverse esperienze di vita per progredire dal punto di vista occupazionale. Super (1957) trasformò questa problematica nella seguente domanda: "Quali sono i

fattori, gli stadi e i processi di uno sviluppo professionale che dura tutta la vita?". Le attuali condizioni sociali che possono incidere sulla costruzione del proprio progetto di vita conducono ad una domanda ancora diversa (Guichard, 2005): "Quali sono i fattori e i processi che intervengono nella costruzione di sé?". Se, da un lato, bisogna continuare a darsi da fare per capire come le persone scelgono un'occupazione e come le professioni si sviluppano nel corso del tempo, dall'altro dovremmo comprendere meglio come le persone costruiscono la loro vita attraverso il loro lavoro. Dovremmo cercare di rispondere anche alla seguente domanda: "In che modo le persone possono progettare al meglio la loro vita nella società in cui vivono?". Tale quesito spinge a concentrarsi su aspetti diversi della vita, non solo sul lavoro. Impegnandosi in attività che caratterizzano diversi ruoli, le persone possono identificare quelle azioni che rispecchiano i loro sé essenziali. Attraverso queste attività, e i discorsi su queste esperienze, le persone costruiscono se stesse, ed è su tutto ciò che dobbiamo porre la nostra attenzione.

Nel redigere un programma di ricerca è utile tenere presente che vi sono lavoratori che occupano posizioni centrali nelle organizzazioni, posizioni periferiche e coloro che hanno posizioni marginali. I lavoratori che occupano posizioni centrali lavorano per un'organizzazione avendo condizioni di lavoro tutto sommato stabili. Queste persone devono imparare come investire al meglio le loro attuali competenze per adattarsi e svilupparne delle nuove in modo da "sopravvivere" in un mercato del lavoro "senza confini" certi. A questo riguardo è necessario fare delle ricerche sui fattori e sui processi che incoraggiano e guidano lo sviluppo di tali competenze. Per contro, i lavoratori che occupano posizioni periferiche devono imparare ad affrontare molteplici transizioni. La loro vita lavorativa sarà caratterizzata da una sequenza di minicicli (Super, Savickas e Super, 1996), ciascuno dei quali comporterà delle attività esplorative ed evolutive che possono o meno essere costruite sulle precedenti esperienze di lavoro. Di conseguenza, si troveranno a prendere decisioni professionali più spesso, centrate su attività a breve termine, e determinate dalla loro impiegabilità. Coloro che occupano posizioni marginali possono incontrare altre barriere al loro inserimento lavorativo, ed avere a che fare con occupazioni a brevissimo termine.

Le concezioni post-moderne del decision-making professionale richiedono di riflettere regolarmente sul sé e sull'ambiente, sulla ricettività ai feedback e sulla capacità di immaginare dei possibili sé. La vita professionale delle persone si costruisce nel momento in cui gli individui compiono delle scelte che esprimono i loro concetti di sé.

Questi però sono anche il frutto delle esperienze maturate negli ambienti in cui si è vissuto. Gli approcci narrativi al career counseling devono considerare queste esperienze che diventano una fonte significativa per i successivi progetti di vita. Va tenuto presente che i concetti di sé possono essere caratterizzati da nuove esperienze e persino dall'osservazione dei comportamenti degli altri, gli interessi non si radicano in modo stabile e i sé si ricostituiscono continuamente.

I CINQUE PRESUPPOSTI DEL COUNSELING NELL'AMBITO DEL LIFE DESIGN

Per formulare degli interventi di orientamento che permettano di perseguire gli obiettivi appena descritti abbiamo bisogno di un paradigma che enfatizzi la continua evoluzione degli individui, dell'economia e della società. Il nuovo paradigma per il counseling deve produrre specifiche conoscenze e abilità per analizzare e affrontare i contesti, le dinamiche complesse, le causalità non lineari, le molteplici realtà soggettive e il *modeling* dinamico. Sulla base di ciò riteniamo che questi cinque presupposti siano delle condizioni necessarie e sufficienti per dare corpo al nuovo paradigma Life Design.

Dai tratti e dagli stati al contesto

Ispirati da quanto si stava facendo nell'ambito delle scienze naturali, gli psicologi del XX secolo hanno cercato le leggi universali che guidano il comportamento umano. Di conseguenza, la ricerca si è concentrata sui tratti di personalità costanti, sui fattori che permettono di caratterizzare le persone in termini di abilità possedute e i contesti in termini di abilità richieste. Gli studiosi hanno poi utilizzato i profili delle persone e delle occupazioni per trovare le migliori "corrispondenze persona-ambiente" e fornire al riguardo suggerimenti ai clienti di orientamento (Holland, 1973). Sono state di seguito prese in considerazione le abilità professionali specifiche o insegnabili e le competenze sociali delle persone al fine di favorire le decisioni sul proprio futuro professionale e l'impiegabilità (Watts e Sultana, 2004). Il paradosso principale di questi approcci è che si cerca di trovare la migliore corrispondenza tra i progetti di vita di un individuo e le condizioni ambientali utilizzando degli strumenti e dei metodi che eliminano progressivamente le informazioni contestuali.

I consulenti fanno spesso riferimento alle cosiddette misure oggettive e alla predisposizione di profili normativi. Tuttavia, questi metodi sono inadeguati per descrivere le persone come entità viventi che interagiscono e si adattano ai loro molteplici contesti. Le identità professionali dovrebbero essere viste come dei pattern mutevoli influenzati dalle storie e poco rappresentabili da profili statici, astratti e semplificati, costruiti con punteggi conseguiti. Un individuo e il suo ecosistema formano una complessa entità dinamica che si caratterizza per un'auto-organizzazione reciprocamente adattiva che si costruisce nel corso del tempo anche in relazione alle molteplici esperienze che si sperimentano quotidianamente. Perciò, il nostro primo presupposto, che dovrebbe caratterizzare gli interventi, è quello di ammettere che la consulenza di orientamento avviene in condizioni ben lontane da quelle controllate di laboratorio.

Dalla prescrizione al processo

Un studio longitudinale del US Bureau of Labor Statistics (2002) ha messo in evidenza che i giovani di 36 anni hanno cambiato, in media, 9.6 posti di lavoro a partire da quando avevano 16 anni. In considerazione del fatto che tali cambiamenti professionali avvengono, in media, quasi ogni due anni, il posto fisso sta diventando un mito e non è più una realtà. Mentre molti lavoratori del XX secolo potevano aspirare ad un'assunzione a tempo indeterminato basata sulla fedeltà reciproca e sulla sicurezza, oggi il lavoro è sempre più basato su obiettivi a breve termine e con scarsi obblighi reciproci, in cui entrambe le parti hanno qualcosa da guadagnare. Il continuare a fornire indicazioni e a dare consigli su una professione da intraprendere da parte degli operatori di orientamento si caratterizza come un paradosso in un contesto in cui i clienti cambiano continuamente lavoro. Invece di una singola scelta, la maggior parte delle persone deve costruire continuamente la propria vita professionale e ri-formare la propria identità.

Inoltre, i consulenti devono tenere presente che le informazioni sui tradizionali percorsi professionali diventano sempre più difficili da fornire. Nessun operatore serio sarà in grado di mantenersi aggiornato su tutte le specifiche richieste di un'occupazione dell'attuale mercato del lavoro e riuscire ad offrire suggerimenti sulla "migliore corrispondenza possibile" ad un proprio cliente/utente. Nell'era di Internet, i clienti si lamentano sempre più spesso per il sovraccarico di informazioni più che per la mancanza di esse. Oggi le persone hanno bisogno di aiuto per affrontare le richieste conti-

nuamente diverse poste alla loro impiegabilità, per incrementare le loro competenze sociali, per superare le trappole psicologiche come la "razionalità limitata" che caratterizza il loro decision-making (Kahnemann, 2003) e per gestire vincoli complessi che sono presenti nell'ambito dei loro ecosistemi personali, professionali, sociali e familiari.

Il nostro secondo presupposto riguarda il fatto che ci si dovrebbe concentrare sulle strategie per la sopravvivenza e sulle dinamiche di coping piuttosto che aggiungere informazioni o dell'altro contenuto. I consulenti devono mostrare ai clienti "come fare" non "che cosa fare", avendo a disposizione una meta-prospettiva che considera le competenze specifiche per poter condurre un'analisi sistemica di processi complessi, interattivi e dinamici e delle loro molteplici conseguenze, identificare rilevanti parametri di controllo dell'efficacia, comunicare in modo chiaro e sintetico con i clienti e gli altri significativi, potenziare delle valide strategie di problem-solving, di pianificazione dell'azione e di individuazione di un più generale progetto di vita.

Dalla casualità lineare alle dinamiche non lineari

Il tradizionale ragionamento scientifico è lineare e deduttivo. Può essere molto utile e proficuo riuscire ad applicare un principio generale (per esempio, "tutti gli esseri umani muoiono") ad un singolo caso (per esempio, "X è un essere umano") e dedurre una conseguenza prevedibile (per tornare al nostro esempio, "quindi, X morirà"). Di fatto quegli operatori che fanno riferimento agli approcci tradizionali credono in un principio generale secondo il quale le attitudini e gli interessi possono aiutarli a predire il futuro sviluppo professionale di una persona. Se così fosse, oggi noi dovremmo avere numerosi dati a sostegno della validità predittiva di determinati profili psicologici per buona parte delle attività professionali osservabili. Sfortunatamente, così non è e l'evidenza empirica, nel migliore dei casi, fa registrare una moderata capacità predittiva per alcune dimensioni dell'orientamento (Brown e Krane, 2000).

Qui il paradosso è che i consulenti continuano a credere che siano possibili semplici e lineari relazioni causa-effetto mentre la loro esperienza quotidiana non conferma ciò. La convinzione che determinate attitudini ed interessi siano sufficienti per avere successo in un determinato lavoro o in un corso di formazione e l'opinione che tali caratteristiche restino stabili e prevedibili non sembrano più corrette. Se da un lato si può affermare che alcuni fattori come l'intelligenza generale e i valori di base

restano relativamente stabili, dall'altro è essenziale che le persone, nel progettare la loro vita, evitino di considerare le attitudini e gli interessi come delle caratteristiche costanti. Così, nelle situazioni interattive, come la consulenza di orientamento, una persona non può contare sull'altra per comportarsi in modo razionale. Persino durante una semplice interazione basata sulla risoluzione di un problema e sul problem-solving, le premesse e le definizioni cambiano continuamente e spesso in modo non lineare. Molteplici, mutevoli e complesse catene decisionali, complicate da causalità reciprocamente dipendenti e perciò non lineari, diventano dunque la regola. Le semplici causalità lineari costituiscono l'eccezione.

Perciò, il nostro terzo presupposto è quello che è necessario passare da azioni che forniscono suggerimenti per la presa di decisione ad azioni che facilitino la co-costruzione e il supporto ad un progetto di vita più olistico. La semplice e tradizionale sequenza operativa, derivante dalla pratica medica, che richiede l'attuazione di una diagnosi differenziale, e il fornire in un momento successivo indicazioni e prescrizioni, deve essere rimpiazzata. I consulenti dovrebbero adottare delle strategie iterative centrate sul problem-solving e caratterizzate da un *expertise* polivalente utilizzando strumenti e metodi diversi (si pensi alla "causalità pianificata"; Krumboltz, 2003). Non sarà neppure più possibile pensare che questo rapporto di aiuto centrato sul compito complesso di progettazione della vita si basi su un unico incontro: una consulenza seria ha bisogno di tempo. Bisogna lavorare insieme al cliente e a persone significative per lui/lei al fine di individuare le dinamiche del loro ecosistema e modalità di controllo delle stesse, nonché formulare, testare e valutare delle ipotesi che siano percorribili e funzionali, ripetendo più volte questo processo, in modo iterativo, per arrivare a individuare delle soluzioni realizzabili e soddisfacenti.

Dai fatti scientifici alle realtà narrative

Nel XX secolo le vite professionali sono state a lungo caratterizzate da norme sociali: in primis vi era la formazione, poi l'inserimento lavorativo e infine la costruzione della famiglia. L'integrazione e il riconoscimento sociale erano fondamentalmente legati a questi passaggi. Oggi, almeno nelle società occidentali, assistiamo ad una crescente diversificazione delle situazioni individuali che si muovono su percorsi ben lontani da quelli tradizionali: le persone ritornano a scuola, beneficiano di attività di formazione, perdono il loro lavoro e possono divorziare a tutte le età senza necessariamente perdere il riconoscimento sociale. La co-esistenza di molteplici

ci identità e di realtà soggettive sembra perciò una naturale conseguenza delle evoluzioni sociali che si sono attuate.

La formazione tradizionale degli operatori di orientamento tiene conto di quanto formulato nell'ambito dei laboratori universitari in condizioni controllate e delle procedure di assessment che fanno riferimento a severi criteri psicometrici. Però le procedure standardizzate e le norme a cui fanno riferimento nella realtà attuale non possono che fornire una falsa sicurezza e addirittura spingere i consulenti a tradurre le realtà soggettive dei loro clienti in termini che alcuni di essi non sono in grado di capire. Qui, il paradosso è che gli operatori cercano di capire gli utenti dei loro servizi utilizzando un linguaggio (norme e termini tecnici) che non appartiene al vocabolario di questi ultimi. Recentemente, Savickas (2005) ha dimostrato che comprendere la costruzione delle molteplici realtà soggettive di una persona facendo riferimento all'analisi dei suoi racconti offre il vantaggio di mantenersi coerenti con il suo linguaggio, di capire la sua effettiva situazione e ciò che ha caratterizzato la sua evoluzione. Invece di norme statistiche o sociali astratte e poco mutevoli si dovrebbe dare spazio ai riferimenti personali e densi di significato a cui un individuo fa riferimento per la costruzione del proprio progetto di vita.

Sulla base di ciò, il nostro quarto presupposto riguarda la necessità di prendere in considerazione le continue costruzioni e ricostruzioni che le persone fanno delle loro molteplici realtà soggettive. Piuttosto che fare riferimento a norme di gruppo e termini astratti i clienti dovrebbero impegnarsi in attività che li aiutino a dare significato alla loro situazione e quindi a creare nuovi modi vedere se stessi. Il vantaggio è evidente: se esistono molteplici modi per interpretare le diverse esperienze di vita, allora diventano possibili diverse prospettive e progetti di vita. I consulenti che punteranno a potenziare l'empowerment, a stimolare un flessibile adattamento o la ricostruzione di un proprio ecosistema apriranno anche nuove prospettive di co-evoluzione.

Dalla descrizione al modeling

Infine, dovremmo anche occuparci della valutazione dei risultati e delle modalità per garantire la qualità delle procedure di consulenza. Fino ad ora si è stati soliti confrontare due gruppi di soggetti, uno che riceve un trattamento specifico e l'altro che si caratterizza come gruppo di controllo, con le persone assegnate casualmente ad uno dei due gruppi. Se il primo gruppo consegue dei risultati significativamente migliori nelle variabili di risultato precedenti

definite, allora significa che il trattamento ha avuto successo. Purtroppo, questo tipo di disegno sperimentale è raramente adeguato per gli studi che si vogliono occupare di career counseling. I progetti professionali dei clienti sono, per definizione, personali e perciò unici. Pertanto, una valida consulenza di orientamento deve essere adatta al singolo caso e qualsiasi trattamento standardizzato ne riduce il valore. Delle analoghe difficoltà emergono se si prende in considerazione, quale risultato della consulenza, un'unica variabile dipendente, anche se si sceglie fra variabili innovative come la soddisfazione per la decisione compiuta, o l'adattamento a nuove situazioni, o l'accettazione della propria situazione. Il fare riferimento unicamente a statistiche descrittive comporterà il constatare un successo limitato della consulenza dal momento che nel corso della stessa verranno prese in esame molteplici realtà soggettive, si intraprenderanno percorsi personalizzati, caratterizzati da dinamiche non lineari relative ai cambiamenti di premesse e definizioni che si registrano nel corso della stessa.

Tuttavia, la valutazione degli effetti della consulenza deve essere necessariamente compiuta, nonostante la complessità del compito. Parecchie altre discipline scientifiche, tra cui la matematica, la meteorologia, la biologia, la genetica e l'economia, hanno esplorato la possibilità di fare riferimento ad approcci in cui complessi pattern di variabili interagenti possono essere tenuti in considerazione al fine di prevedere i probabili comportamenti nell'ambito di sistemi complessi (Thomas e D'Ari, 1990). Queste procedure (*fuzzy sets*; *chaos pattern*) si caratterizzano per capacità predittive sempre più consistenti.

Così, il nostro quinto presupposto riguarda la necessità di concentrarsi sui *fractal pattern* al fine di prevedere le emergenti configurazioni di variabili, piuttosto che concentrarsi su un'unica variabile di risultato nella valutazione della consulenza (Dauwalder, 2003). Così una delle critiche più importanti rivolte al career counseling – ovvero la mancanza di dati che ne testimonino l'efficacia – potrebbe essere finalmente affrontata.

UNA SCHEMA CONCETTUALE PER GLI INTERVENTI NELL'AMBITO DEL LIFE DESIGN

Gli interventi nell'ambito dell'approccio Life Design devono tenere conto di tutti i cinque presupposti precedentemente descritti: le possibilità contestuali, i processi dinamici, i cambiamenti non

– lineari, le molteplici realtà e i pattern personali. Partendo da questi cinque presupposti abbiamo elaborato un modello contestualizzato basato sull'epistemologia del costruzionismo sociale, in particolare, riconoscendo che a) la conoscenza che una persona possiede e l'identità che sviluppa derivano dai processi sociali e cognitivi che hanno luogo durante le interazioni tra le persone e i gruppi nonché dalle negoziazioni tra loro (Gasper, 1999), e che b) il significato che una persona attribuisce alla realtà è co-costruito in un contesto sociale, storico e culturale attraverso i discorsi che si realizzano (Young e Collin, 2004). Le azioni di consulenza nell'ambito del Life Design si ispirano alle teorie sulla costruzione del sé (Guichard, 2005) e sulla costruzione della vita professionale (Savickas, 2005) che descrivono il comportamento di scelta professionale e la sua evoluzione. Sulla base di ciò tali azioni dovrebbero poter essere fornite nell'intero arco di vita, dovrebbero essere olistiche, contestuali e preventive.

Interventi nell'arco della vita (life-long)

La vita nelle società della conoscenza si organizza in modo fluido lungo percorsi che non possono essere predetti facilmente. Ogni vita è ora molto di più di un processo personale, influenzata da fattori ambientali caratterizzati, comunque e in larga misura, da persone. Tuttavia, la costruzione del sé è in relazione alla disponibilità di adeguate abilità e conoscenze. È esattamente a questo punto che il supporto di un orientamento articolato nell'intero arco di vita inizia ad avere un ruolo. Un sistema di supporto al progetto di vita non deve limitarsi ad aiutare le persone ad apprendere le abilità per affrontare i cambiamenti; dovrebbe anche aiutarle a determinare quali abilità e conoscenze considerano importanti per il loro sviluppo nel corso del tempo e a individuare "come" (il metodo necessario), "con chi" (la persona o lo specialista che può dare loro il sostegno necessario), "dove" (l'ambiente in cui l'apprendimento dovrebbe avere luogo) e "quando" (il momento migliore) queste abilità possono essere apprese.

Interventi olistici

Oltre al tema dello sviluppo che avviene per tutto il corso della vita c'è la questione di un approccio olistico al processo di progettazione della propria vita. Questo significa che, sebbene gli aspetti collegati al ruolo lavorativo e al ruolo di studente siano al centro dell'attenzione, anche

altri importanti ruoli come l'essere membro di una famiglia, cittadino e praticante di un hobby devono essere presi in considerazione (Super, 1990). Le persone impegnate a costruire la propria vita professionale dovrebbero venire incoraggiate a considerare contemporaneamente tutti i ruoli salienti della stessa. Pertanto, la consulenza nell'ambito dell'approccio Life Design dovrebbe prestare attenzione alla costruzione di sé attraverso tutti i ruoli della vita, anche in considerazione del fatto che per alcune persone il lavoro non ha un ruolo saliente.

Interventi che tengono conto del contesto

In considerazione della matrice sociocostruzionista dell'approccio Life Design, viene enfatizzata l'importanza dell'ambiente. Dovrebbero essere inclusi gli ambienti del passato e del presente, l'interazione della persona con questi ambienti e il modo in cui tali ambienti vengono interpretati dall'individuo (Young, Valach e Collin, 2002). La persona dovrebbe venire incoraggiata ad analizzare i teatri di vita in cui possono venire interpretati i diversi ruoli e utilizzare i risultati di quest'analisi nel processo di costruzione di sé. Da questo punto di vista, gli interventi Life Design dovrebbero essere inclusivi. Tutti i ruoli e gli ambienti rilevanti alla persona dovrebbero diventare parte di azioni che puntano alla costruzione di storie professionali e di progetti di vita.

Interventi preventivi

L'orientamento professionale non può più limitarsi a degli interventi da praticare nei momenti di transizione, a compiere delle previsioni o a fornire indicazioni sulla base dell'attuale stato di cose. Esso dovrebbe avere un ruolo marcatamente preventivo. È necessario agire sugli ambienti, cercare delle alleanze preventive e delle collaborazioni. Nell'ambito della consulenza sul progetto di vita questo significa interessarsi al futuro delle persone molto prima di quando queste devono affrontare le difficoltà delle transizioni in modo che le loro effettive opportunità di scelta possano aumentare, e questo soprattutto in presenza di situazioni a rischio. L'efficacia dell'orientamento professionale potrebbe, così, venire misurata dalla sua capacità di produrre dei significativi cambiamenti nelle "conclusioni" delle storie di vita di molte persone (Soresi, Nota, Ferrari e Solberg, 2008) favorendo l'adattabilità, la narrabilità, l'attività e l'intenzionalità.

GLI OBIETTIVI DEGLI INTERVENTI LIFE DESIGN

Gli interventi che si caratterizzano per essere realizzati nell'intero arco di vita, olistici, contestuali e preventivi, possono favorire l'adattabilità, la narrabilità e l'azione. L'adattabilità riguarda i cambiamenti, mentre la narrabilità si riferisce alla continuità. Assieme, l'adattabilità e la narrabilità garantiscono alla persona la flessibilità e la fedeltà ai propri sé, e ciò, a sua volta, favorisce il coinvolgimento in attività significative per la persona e il vivere meglio nella società del sapere.

Adattabilità

L'approccio Life Design si prefigge di aiutare le persone a delineare e realizzare una propria storia professionale che si caratterizza per risposte attive e flessibili ai compiti evolutivi, alle difficoltà professionali e alle transizioni lavorative. Si vuole altresì aiutare le persone a potenziare la capacità di prevedere i cambiamenti e il proprio futuro in contesti mutevoli, a trovare dei modi per soddisfare le proprie aspettative attraverso il coinvolgimento in diverse attività. Di conseguenza, ci si propone di incrementare l'adattabilità professionale, e quindi di far in modo che le persone si caratterizzino per le cinque "C" della teoria sulla costruzione della vita professionale: preoccupazione per il futuro, senso di controllo, curiosità, fiducia e impegno (*concern, control, curiosity, confidence e commitment*). La preoccupazione per il futuro riguarda la capacità di prospettiva temporale ancorata alla speranza e all'ottimismo. Il senso di controllo si riferisce al convincimento che per le persone è vantaggioso non solo essere in grado di utilizzare delle strategie di autoregolazione per adattarsi alle necessità dei diversi ambienti, ma anche saper esercitare una sorta di influenza e controllo sul contesto. La curiosità relativa ai possibili sé e alle opportunità sociali incrementa i comportamenti esplorativi attuati dalle persone. La fiducia riguarda la capacità di darsi da fare per le proprie aspirazioni e i propri obiettivi nonostante gli ostacoli che si incontrano. L'impegno investito nei propri progetti di vita piuttosto che in un particolare lavoro, si basa sulla capacità di considerare l'indecisione professionale come una situazione che non deve necessariamente essere eliminata, in quanto può portare a nuove possibilità e sperimentazioni che permettono alle persone di essere attive e dinamiche anche in situazioni incerte.

Narrabilità

Gli interventi di orientamento dovrebbero basarsi su un dialogo attraverso il quale il consulente può aiutare il cliente a costruire e a narrare una storia che parla del suo futuro e del suo lavoro e della sua vita con coerenza e continuità. Il racconto dovrebbe consentire di comprendere meglio i temi della propria vita, la propria personalità professionale e le risorse possedute in termini di adattabilità (Savickas, 2005). Questo favorirebbe la costruzione di identità soggettive e la comprensione delle strutture cognitive di base (Guichard, 2004, 2005; Guichard e Dumora, 2008). Il consulente dovrebbe aiutare i clienti a formulare la loro identità con le loro stesse parole e a mappare il loro sistema di identità soggettive. Una identità soggettiva è il modo in cui una persona vede se stessa e gli altri in un determinato contesto nonché il modo in cui si relaziona agli altri e agli oggetti presenti in quello stesso ambiente. Le diverse identità variano in base ai contesti in cui la persona interagisce e comunica (per esempio, in qualità di studente, atleta, praticante di un hobby). Pertanto, l'identità sembra essere costituita da un sistema di identità soggettive in continua evoluzione grazie alle quali la persona costruisce sé stessa (Guichard, 2005; Guichard e Dumora, 2008). La mappatura di questo sistema di identità richiede delle capacità cognitive, come per esempio delle riflessioni comparative e probabilistiche (Dumora, 1990, 2000), e un processo non lineare, caratterizzato da una serie di minicicli ricorrenti costituiti dalla scelta di attività di sensibilizzazione, esplorazione del sé, esplorazione dell'ambiente, esplorazioni delle relazioni tra il sé e l'ambiente, specificazione e decisione (Van Esbroeck, Tibos e Zaman, 2005). Nello stesso tempo le attività compiute grazie a questi minicicli, soprattutto durante l'esplorazione del sé e l'analisi delle relazioni tra il sé e l'ambiente, contribuiscono alla costruzione del sé.

Gli interventi Life Design aiutano le persone a identificare tutte le loro forme d'identità soggettiva o ruoli di vita (e le loro relazioni) e a riflettere sul modo in cui alcune di queste forme o ruoli possono diventare centrali nella loro vita e altri passare in secondo piano. Di fatto, ad un certo punto, uno o due ambiti possono assumere fondamentale importanza per la persona e comportare delle prospettive specifiche per la costruzione di sé e per il suo progetto di vita. Questi ruoli salienti sono quelli che danno un particolare significato alla propria situazione e spesso sono in relazione ad alcune delle aspettative principali. Nel momento in cui gli individui rivestono un ruolo, riconoscono di interpretare un copione, ricevono un feedback specifico, svi-

luppano delle opinioni su se stessi e sugli altri e formano delle aspettative sul loro futuro in quel contesto. Perciò, la consulenza sul progetto di vita, pur riguardando la costruzione della vita professionale e il ruolo lavorativo, non si limita a questo. Ci si deve proporre di aiutare le persone a diventare pienamente consapevoli dei modi in cui organizzano i ruoli più importanti della loro vita (compresi quelli del passato) e delle principali aspettative ad essi collegate, e di incoraggiare gli individui a trovare delle strategie per soddisfarle, come per esempio, definire le priorità, identificare i supporti necessari, coltivare risorse e impegnarsi in determinate attività.

Attività

Le attività svolte nei diversi ambiti della vita sono fondamentali per il processo di progettazione della stessa. Ogni persona costruisce la propria realtà tramite discorsi verbali e ciò che fa incidere sullo sviluppo di questi discorsi. Impegnandosi in diverse attività si impara a conoscere quali capacità ed interessi si preferisce esercitare e coltivare e si costruiscono nuovi aspetti di se stessi, come le credenze di efficacia. Nell'interagire con gli altri si ricevono feedback e si delinano dei sistemi sociali di rappresentazione della realtà. Il considerare nuove opinioni e rappresentazioni grazie alle attività svolte e le interazioni sperimentate modifica i concetti di sé e può spingere alla re-interpretazione di alcuni temi della vita. Le attività devono quindi essere considerate se vogliamo produrre dei significativi cambiamenti nelle "conclusioni" delle storie di vita di molte persone, in particolare di quelle che sembrano già scritte o che potrebbero essere facilmente anticipabili o prevedibili. Un esempio di intervento in sintonia con ciò è il *Discovery Occupational Activities and Future Plans* (Guichard e Dumora, 2008), che induce i giovani ad impegnarsi in attività che ritengono in relazione alle loro future aspettative.

Intenzionalità

L'azione è al centro delle nostre considerazioni perché stimola il comportamento e l'acquisizione di significato (Malrieu, 2003). Il significato può derivare anche da un'intenzione o da una riflessione retrospettiva (Vallacher e Wegner, 1987). Secondo Richardson (2009), l'intenzionalità è centrale nell'ambito della costruzione della propria vita. La ricerca positivista nell'ambito dell'orientamento si concentra sul decision-making e sull'enunciazione di una scelta. Nell'ambito della prospettiva socioco-

struzionista si fa riferimento all'articolazione di intenzioni e anticipazioni sui possibili sé e sulla vita nel futuro. Per quanto concerne il ruolo lavorativo, Young, Valach e Collin (1996) hanno affermato che il concetto di carriera può essere considerato un costrutto interpretativo elaborato dalla persona che lavora. Questa viene costruita impegnandosi in determinate attività e poi riflettendo sui risultati. A questo proposito, Krieshok (2003) suggerì di sostituire il costrutto della decisività (*decideness*) con il costrutto dell'impegno nel mondo del lavoro nonostante l'incertezza. Secondo Richardson (2009) e Krieshok (2003), i clienti e i consulenti non dovrebbero concentrarsi sulla scelta in un mondo dove sussiste molta incertezza e le scelte a disposizione sono limitate. Piuttosto, dovrebbero concentrarsi sulla costruzione di un significato attraverso dei processi intenzionali nell'ambito di una progettazione continua. Nelle società della conoscenza, il sé e l'identità sono costruiti dalla persona attraverso una continua riflessione e rivisitazione delle esperienze.

La teoria sulla costruzione della vita professionale ritiene che le persone costruiscano la loro professione dando un significato al comportamento professionale. Da un punto di vista costruzionista, la carriera professionale implica una prospettiva in movimento che assegna un significato personale ai ricordi del passato, alle esperienze maturate nel presente e alle aspirazioni relative al futuro organizzando tali significati in un tema della vita. È il significato contenuto in questi temi biografici che permetterà alle persone di adattarsi ai cambiamenti sociali che hanno luogo nella loro vita lavorativa. Questo significato personale sostituisce l'ambiente tipico delle organizzazioni di una volta, che garantiva la continuità e quindi l'integrazione del sé, prendendosi cura, tutelando e interpretando le esperienze dei suoi lavoratori. Oggi, è la storia della propria vita che tiene assieme le persone e fornisce un ponte biografico con il quale passare da un lavoro ad un altro. Aiutare le persone a progettare la propria vita e a costruirne l'aspetto professionale nelle società della conoscenza richiede quindi nuovi approcci per l'intervento.

UN MODELLO PER L'INTERVENTO

Nell'ambito dell'approccio Life Design l'intervento si caratterizza per l'attenzione alle storie e alle attività piuttosto che a punteggi di test e ai profili che si ricavano dal loro utilizzo. In breve, sono previsti in linea generale 6 passi, che però devono

essere attuati considerando l'esperienza maturata da ogni cliente.

In primo luogo, il cliente e il consulente devono definire il problema e identificare ciò che il cliente spera di ottenere dalla consulenza. Nel momento in cui si formulano degli obiettivi è più probabile che si dia vita ad una relazione caratterizzata da "alleanza di lavoro". Nell'ambito di questa relazione il consulente può incoraggiare le persone a descrivere tramite le storie i problemi che vogliono affrontare. Mentre il cliente procede con il racconto, il consulente stimola a riflettere sui possibili significati della storia presentata. In questo modo essi definiscono il principale contesto di ciascun problema. L'obiettivo non è quello di limitarsi ad un solo contesto; il dialogo deve aiutare i clienti a diventare consapevoli dei principali ambiti in cui si articola la loro vita. Inoltre, essi devono ora considerare ciò che è più importante in relazione ai loro ruoli centrali e secondari.

Dopo aver identificato il problema e il principale contesto in cui esso si manifesta, il secondo passo richiede alla persona di esplorare il suo attuale sistema di forme d'identità soggettiva. Il cliente e il consulente analizzano il modo in cui il primo si percepisce al momento attuale, come organizza il proprio sé e come opera in un determinato ruolo/dominio. L'operatore aiuta poi la persona a riflettere sul suo racconto considerando le esperienze e le aspettative, le azioni e le interazioni, le relazioni con gli altri e le anticipazioni del futuro.

Il terzo passo si propone di aprire delle nuove prospettive. Narrare delle storie trasforma l'implicito in qualcosa di esplicito rendendo tutto molto più oggettivo e ovvio. Il fatto di rendere oggettive le storie conferisce a queste consistenza e realtà; due caratteristiche che, a loro volta, permettono al cliente di studiare le storie a distanza di tempo. Quest'accurata lettura delle storie permette all'individuo di vederle da una nuova prospettiva. Il consulente potrebbe poi chiedere al cliente se c'erano delle alternative che ha scartato, dei sogni distrutti e delle scelte che si è precluso. Può essere questo il momento di ri-esaminare di nuovo queste storie silenziose. Ora, il cliente ed il consulente possono riorganizzare, revisionare e rivitalizzare queste storie.

Dopo questa revisione della storia della persona, il quarto passo è quello di collocare il problema in questa nuova prospettiva, e questo è il momento essenziale di tutto il processo. Si permette alla persona di ri-pensare a se stessa dalla prospettiva di alcune forme di identità nuove o attese. La risoluzione del problema e il cambiamento da parte del cliente avviene nel momento in cui egli o ella cristallizza le nuove anticipazioni ed esprime un pos-

sibile sé che prima dell'intervento aveva solo vagamente intuito. Questa fase si completa nel momento in cui il cliente sintetizza il vecchio ed il nuovo selezionando e provando ad impegnarsi in alcuni ruoli e identità.

Il quinto passo è quello di specificare alcune attività che permettono di provare e attualizzare tale nuova identità. Il cliente ha bisogno d'impegnarsi in alcune attività collegate al possibile sé che ora sta narrando. Per concretizzare il da farsi e il significato di tutto ciò, la persona deve elaborare un piano che precisi come prendere parte ad alcune nuove esperienze. Vanno elencate le attività che possono aiutare il cliente a spostarsi da quelle attualmente svolte a quelle attualmente desiderate – un movimento che Tiedeman (1964) chiamò azione propositiva. Il piano dovrebbe prevedere anche come affrontare barriere reali o potenziali e come raccontare le nuove storie di vita ad un pubblico importante, con il coinvolgimento di genitori, compagni, amici e di chi può servire come pubblico per rendere la storia più chiara e coerente. Il consulente dovrebbe esaminare che questo piano di azione propositiva affronti direttamente il problema che ha spinto il cliente a realizzare la consulenza. Può essere utile fornire alla persona un riasunto scritto del piano assieme a delle affermazioni sull'identità che aiutino a cristallizzare i punti di forza e la formula per il successo.

Il sesto passo riguarda il follow-up, sia nel breve che nel lungo termine. Per assicurare la qualità è necessario che il consulente esamini i risultati della consulenza e, se necessario, fornisca ulteriori supporti.

PREPARARE I PROFESSIONISTI A CONDURRE UNA CONSULENZA NELL'AMBITO DELL'APPROCCIO LIFE DESIGN

L'orientamento dovrebbe essere considerato una "disciplina di cambiamento" e i consulenti degli agenti che favoriscono tale cambiamento, più che operatori che formulano diagnosi e fanno previsioni più o meno accurate. Nel programmare le attività di formazione si dovrebbe sempre più puntare a realizzare azioni che gli operatori dovrebbero poi attuare con i loro futuri clienti. A tal fine è necessario favorire a) la partecipazione attiva dei futuri consulenti nel corso della loro esperienza di formazione, b) la riduzione del *gap* spesso riscontrato tra il mondo della ricerca e quello della formazione e dell'applicazione, c) la possibilità di osserva-

re modelli che realizzino gli interventi che si richiederà di attuare, d) lo sviluppo di competenze utili per la creazione di progetti di collaborazione.

Partecipazione attiva

Per quanto riguarda la partecipazione attiva, dal momento che una presenza esclusivamente "rispondente" e passiva delle persone non è sufficiente a garantire apprendimenti significativi, buona parte del tempo della formazione dovrebbe essere dedicata a esercitazioni, lavori di gruppo e ad attività di tirocinio. Potrebbe essere utile predisporre situazioni di apprendimento nel corso di azioni pratiche (Roschelle, Turpin e Elias, 2000), dove gli studenti sono posti in setting reali che possono permettere di affrontare i temi dell'approccio Life Design (Savin-Baden, 2000). La presentazione di problemi complessi, propri della vita reale e ben strutturati rafforzerà le conoscenze e le abilità.

Gap fra ricerca a pratica

Per quanto riguarda la riduzione del *gap* tra il mondo della ricerca e quello della formazione e dell'applicazione, generalmente l'attività di formazione dovrebbe prevedere la seguente articolazione: a) presentazione dei nodi cruciali affrontati dal dibattito scientifico attuale circa il modello Life Design, sui metodi e sui materiali proposti dallo stesso; b) osservazione di modelli relativamente agli interventi in modo che i consulenti possano avere la possibilità di apprendere osservando; c) valutazione attenta dei compiti assegnati per casa che richiedono di applicare la teoria e di provare le tecniche proposte; d) analisi sistematica dei risultati ottenuti dai discenti nelle attività pratiche, i risultati dell'apprendimento e gli esiti delle attività di tirocinio; e) accertamento delle competenze richieste per l'ottenimento della qualifica.

Modelli

Il training dovrebbe formare dei consulenti che dimostrano di possedere una chiara identità e una forte adattabilità. In primo luogo i consulenti dovrebbero diventare dei professionisti proattivi, autodeterminati, con elevati livelli di autoefficacia per mettere in pratica le loro attività professionali. Per questo è necessario un rigoroso training e un'attenta supervisione. In secondo luogo, i consulenti stessi devono diventare capaci di fare da modelli narrando le storie e concretizzando le loro

identità attraverso delle attività che hanno significato ed importanza. Queste caratteristiche dovrebbero essere monitorate nel tempo per controllare se aiutano davvero i consulenti ad adattarsi alla realtà mutevole in cui vivono, allo stesso modo dei loro clienti. Un comportamento professionale critico che i consulenti dovrebbero possedere e manifestare è la volontà e la capacità di collaborare.

Collaborazione

Considerate le molteplici sfaccettature dei problemi che possono presentare i clienti, gli interventi Life Design devono prevedere diverse collaborazioni, la possibilità di considerare punti di vista multidisciplinari, e il coinvolgimento di diversi professionisti e servizi. L'interconnessione tra i ruoli di vita ci porta a concludere che l'orientamento, essendo parte del progetto di vita, non può essere separato da altri tipi di supporto. Tutte le tipologie di azioni di counseling dovrebbero essere considerate un supporto al processo di progettazione della vita dell'individuo. Enfatizzare un modello olistico dell'individuo che lo considera nell'intero arco della vita e che prevede un intreccio fra le diverse strutture e forme di identità crea una base sulla quale si possono incontrare tutti coloro che operano con azioni di supporto.

I consulenti che operano nell'ambito del Life Design dovrebbero operare per diffondere le conoscenze, pubblicizzare i servizi e dovrebbero anche iniziare a lavorare con insegnanti e genitori. Con specifiche attività formative, gli insegnanti possono efficacemente analizzare la situazione dei propri studenti. Essi potrebbero individuare precocemente gli studenti che rischiano di compiere delle scelte sul loro futuro non realistiche o impulsive, e collaborare alla gestione del disadattamento e dell'abbandono scolastico (Nota, Soresi, Solberg e Ferrari, 2005). Per quanto concerne i genitori, oltre a promuovere, attraverso i media, dei dibattiti sull'importanza dell'orientamento professionale e sul ruolo dei genitori, potrebbe essere molto utile realizzare delle pubblicazioni espressamente rivolte a loro relative anche ai progetti familiari (Young, Ball, Valach, Turkel e Wong, 2003). Gli interventi con i genitori potrebbero essere programmati prima o in concomitanza con quelli che vengono rivolti ai figli. Tali programmi potrebbero facilitare l'utilizzo dello stesso linguaggio e stimolare un modo analogo di concepire la costruzione della vita professionale. A questo proposito, secondo i genitori che ne hanno beneficiato, il "The partner program" sembra aver prodotto dei significativi cambiamenti per quanto riguarda la capacità di

dare sostegno ai figli (Palmer e Cochran, 1988). Con alcuni aggiornamenti e adattamenti, anche nell'ambito di materiali online, si potrebbero realizzare edizioni nazionali e locali molto più attente alle specificità culturali e sociali che i genitori potrebbero sperimentare.

FORMULARE UN PROGRAMMA DI RICERCA PER GLI INTERVENTI LIFE DESIGN

Quanto abbiamo presentato potrebbe stimolare due linee di ricerca complementari: una che potrebbe essere chiamata "dall'alto verso il basso", guidata dalla teoria, e una che si potrebbe definire "dal basso verso l'alto", che farebbe riferimento all'analisi delle attività pratiche.

Per quanto concerne il primo approccio di ricerca, dall'alto verso il basso, per una migliore comprensione della costruzione della vita professionale in termini di gestione delle possibilità è opportuno considerare parecchi costrutti chiave. Si potrebbe prevedere un'analisi dell'interazione tra le caratteristiche individuali, come l'adattamento, la capacità di previsione, di rappresentazione o la riflessività, e le caratteristiche contestuali, come il background culturale prossimale e distale. Si dovrebbe tenere presente, tuttavia, che la percezione soggettiva di ciò che effettivamente significa adattabilità potrebbe drasticamente variare da persona a persona. In ogni caso, tutto ciò che caratterizza il concetto di adattabilità potrebbe costituire una promettente linea di ricerca per il futuro. Anche la dimensione dell'impiegabilità, che solitamente combina le caratteristiche individuali e quelle contestuali, potrebbe meritare maggiori attenzioni. Questi studi potrebbero aiutare a identificare le situazioni a rischio e a predisporre nuovi interventi di prevenzione.

Sempre nell'ambito di questa prima linea di ricerca, si potrebbero esaminare gli aspetti dinamici della costruzione della vita professionale e a tal fine sono necessari studi sulla variabilità intraindividuale, sui cambiamenti a breve termine e sugli effetti moderatori e mediatori (Holmbeck, 1997). Allo stesso tempo, dovrebbe venire dedicata maggiore attenzione ai cambiamenti a lungo termine che si osservano dopo l'intervento (Bernaud, Gaudron e Lemoine, 2006). Per quanto concerne la variabilità intra-individuale, gli studi di casi potrebbero essere una strategia di ricerca promettente, specialmente quando sono esplicativi piuttosto che esplorativi o descrittivi (Yin, 2003). Infatti, uno dei

punti di forza degli studi di casi è la capacità di rilevare l'esistenza di un fenomeno – in particolare, dei processi non lineari o dinamici – che non potrebbe essere individuato attraverso il confronto tra gruppi. Grazie a questo, è inoltre possibile prendere in considerazione un'ampia gamma di informazioni con, ad esempio, il ricorso a interviste o ad osservazioni, così come analizzare l'influenza delle variabili contestuali che solitamente sono difficili da accertare o da prendere in considerazione attraverso azioni di ricerca puramente basate su procedure quantitative.

Il mondo contemporaneo è caratterizzato da una generale globalizzazione e da importanti flussi migratori (Duarte e Rossier, 2008). Per esaminare gli effettivi cambiamenti che si stanno verificando nelle nostre società sono necessarie, senza alcun dubbio, maggiori ricerche sugli aspetti culturali. A questo riguardo un compito difficile e che si caratterizza come una sfida è proprio quello di definire empiricamente cosa si intende per cultura, un passaggio fondamentale quando si cerca di determinare l'impatto dei fattori culturali sui processi dipendenti dalla stessa. Questo tipo di analisi potrebbe aiutarci a capire l'influenza del contesto culturale sulle azioni alla base della costruzione della vita professionale. La combinazione di un approccio cross-culturale e di un approccio etnografico o il ricorso all'osservazione partecipata potrebbe aiutarci a descrivere con maggiore precisione l'influenza della cultura o gli aspetti culturali delle tematiche di orientamento.

Gran parte delle attività di ricerca sopra descritte sono guidate dalla teoria. Tuttavia, per acquisire delle nuove conoscenze sui processi e sugli aspetti dinamici delle traiettorie individuali, una strategia di ricerca dal basso verso l'alto in grado di analizzare le pratiche nell'ambito dell'orientamento potrebbe essere di primaria importanza. Questo approccio potrebbe essere utile per comprendere come e in quali condizioni un intervento sul progetto di vita potrebbe portare ad una ridefinizione, per esempio, dell'identità professionale in accordo anche con i processi sociali di una determinata cultura. Grosso modo, questa prospettiva implica l'osservazione delle pratiche allo scopo di creare nuove teorie. Tale approccio potrebbe aiutare a capire le strutture di riferimento dei clienti descritte attraverso le strutture di riferimento dei consulenti, e al riguardo si potrebbero utilizzare analisi narrative, del discorso o etnografiche. Questo tipo di ricerca è consigliata soprattutto per quegli argomenti o aspetti che in precedenza non sono stati studiati in modo approfondito.

Dovrebbero venire condotte delle ricerche per identificare e descrivere i processi che stanno alla

base degli interventi Life Design, soprattutto quelli collegati al ruolo lavorativo. Tuttavia, talvolta è difficile esaminare direttamente i processi che si realizzano perché possono avere un'efficacia temporanea, possono essere sconosciuti o inaccessibili. In questo contesto, gli studi con dei metodi misti potrebbero costituire una valida strategia di ricerca per raccogliere le informazioni da molteplici fonti. Tale strategia potrebbe permettere di tenere presenti diversi paradigmi e risultati per descrivere in modo più comprensivo i risultati stessi (Creswell e Plano Clark, 2007). Una tale combinazione non solo aumenta la validità esterna, in quanto si può arrivare ad ottenere risultati analoghi con approcci di ricerca diversi, ma incrementare anche la diversità di informazioni disponibili e promuovere una descrizione e una comprensione più completa del fenomeno. Utilizzando una diversità di prospettive, di tecniche e di metodi, si potrebbe contribuire ad una migliore descrizione e comprensione degli aspetti dinamici e della natura contesto-dipendente del progetto di vita e della costruzione della vita professionale.

PASSI SUCCESSIVI

Il Gruppo Internazionale di Ricerca ha già pensato ad altri progetti per approfondire alcuni aspetti concettuali e per mettere a punto progetti di intervento nell'ambito del Life Design. A livello concettuale, sono previsti degli studi per definire più chiaramente e in modo operativo i costrutti dell'adattabilità, della narrazione, della biograficità e delle forme d'identità. Il team di ricerca francese diretto da Jean Guichard ha iniziato questo lavoro rivedendo la letteratura sull'adattabilità e arrivando a mettere in evidenza come il termine *adaptability* venga utilizzato sia per denotare un tratto di personalità, che la competenza sociale o aspetti comportamentali. Utilizzando questa conclusione come punto di partenza, si è organizzato nel 2008, a Berlino, un simposio sull'adattabilità professionale, che si è caratterizzato come il primo passo per avviare un rapporto di collaborazione con ricercatori australiani, cinesi, inglesi, tedeschi, islandesi, israeliani, giapponesi, sudafricani e coreani. Assieme, questi studiosi hanno redatto una prima bozza di un modello sull'adattabilità professionale che presentasse validità cross-culturale. Si sta ora lavorando sul perfezionamento del modello anche al fine di poterlo utilizzare nell'ambito della consulenza sul progetto di vita.

Il costrutto della narrazione è fondamentale negli interventi nell'ambito del Life Design sia come processo, sia come risultato. Durante l'intervento i clienti raccontano le loro storie, riflettono su quanto dicono anche al fine di ricercare un significato, per dar vita a nuovi propositi e per programmare delle attività di esplorazione. I clienti devono anche essere in grado di utilizzare questa espressività per incrementare la propria biograficità (Alheit e Daussien, 1999), ovvero la capacità di collegare le transizioni sperimentate e che sperimentano. Per aiutare i clienti a dare corpo alle loro storie, stimolandone una rivisitazione in termini di maggiore coerenza, continuità e completezza, i consulenti devono possedere una competenza narrativa. Questa competenza comporta una serie di abilità che servono per "entrare nelle storie" e comprenderle (Charon, 2004); se usata fa sì che i clienti, al termine degli incontri, risultino maggiormente in grado di raccontare le loro storie ad un pubblico composto da pari, membri della famiglia, colleghi di lavoro e così via. Pertanto, dobbiamo impegnarci a migliorare le competenze narrative dei consulenti e, al contempo, la biograficità dei clienti e a condurre degli studi per valutare gli effetti della competenza narrativa sulle capacità biografiche. Anche l'intenzionalità e la capacità di realizzare azioni importanti per i propri obiettivi richiederebbero la stessa attenzione al fine di pervenire a definizioni operative.

Elaborare dei metodi di consulenza e dei materiali da utilizzare con i singoli clienti e con i gruppi è un compito che si trova ai primi posti della lista delle cose da fare. Esistono già alcune tecniche e strumenti che si possono usare nell'ambito della consulenza Life Design. Tra questi materiali ci sono degli strumenti tradizionali appositamente rielaborati alla luce del costruzionismo sociale, come "le carte" (*card sorts*), i genogrammi, il richiamo di primi ricordi e il completamento di frasi, in modo da elicitare delle narrazioni. Stiamo predisponendo un sito web per condividere questi metodi e materiali nonché dei seminari sulla teoria della costruzione della vita professionale e sulla consulenza Life Design. Abbiamo previsto di raccogliere una serie di studi di casi che illustrino questo approccio. Se da un lato questi ultimi faranno riferimento a situazioni uniche, dall'altro, la loro presentazione seguirà in modo coerente lo schema per la consulenza sul progetto di vita presentato in questo articolo.

Infine, abbiamo deciso di collaborare con i colleghi che si occupano di risorse umane e di psicologia del lavoro e delle organizzazioni particolarmente interessati al career management. Questi ricercatori hanno formulato delle teorie che com-

pletano e integrano la teoria sulla costruzione della vita professionale e la consulenza Life Design. Per esempio, la definizione di Hall (1996) di professione proteiforme considera i costrutti dell'identità e dell'adattabilità. Recentemente, Briscoe e Hall (2006) hanno messo insieme questi costrutti con quelli sulla mentalità aperta, senza limiti, e sulla mobilità avanzati da Sullivan e Arthur (2006) per produrre una serie di script professionali. Questo rapporto fra studiosi interessati al Life Design e al career management è importante in relazione anche al fatto che, come abbiamo notato in precedenza, la progettazione della vita e la costruzione professionale si caratterizzano come un processo iterativo per tutto l'arco di vita. Questo può anche favorire la possibilità di garantire un miglior supporto alle persone che si accingono a progettare e ad agire i loro ruoli familiari e lavorativi.

BIBLIOGRAFIA

- ALHEIT, P. e DAUSSIEN, B. (1999). *Biographicity as a basic resource of lifelong learning*. Relazione presentata alla seconda European Conference on Lifelong Learning, Bremen, Germany.
- ARTHUR, M., INKSON, K. e PRINGLE, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.
- BERNAUD, J.-L., GAUDRON, J.-P. e LEMOINE, C. (2006). Effects of career counseling on French adults: An experimental study. *Career Development Quarterly*, 54, 242-255.
- BRISCOE, J.P. e HALL, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- BROWN, S.D. & KRANE, N.E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In R.W. Lent e S.D. Brown (a cura di), *Handbook of counseling psychology*. New York: Wiley.
- CHARON, R. (2004). Narrative and medicine. *New England Journal of Medicine*, 350, 862-863.
- CRESWELL, J.W. & PLANO CLARK, V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DAUWALDER, J.P. (2003). Quality in educational and vocational guidance at the beginning of the 21st century: Some introductory statements. In R. Kunz, J.P. Dauwalder e J. Renz (a cura di), *Quality development in vocational counselling and training*. Zürich, CH: SVB.
- DUARTE, M.E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psicologica, Extra-Série*, 549-557.
- DUARTE, M.E. e ROSSIER, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross- and multicultural issues. In J. Athanasou e R. Van Esbroeck (a cura di), *International handbook of career guidance*. Dordrecht, The Netherlands: Springer Science.
- DUMORA, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de collège [Vocational dynamism in junior high-school students]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 19, 111-127.
- DUMORA, B. (2000). *Les intentions d'orientation. Aspects développementaux et psychosociaux* [Future intentions: Developmental and psycho-social approaches]. Paris, France: CNAM, INETOP HDR, Laboratoire de Psychologie de l'Orientation.
- GASPER, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (a cura di), *The Cambridge dictionary of philosophy (2nd ed.)*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- GIDDENS, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge, UK: Polity Press.
- GUICHARD, J. (2004). Se faire soi [Self-construction]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- GUICHARD, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- GUICHARD, J. e DUMORA, B. (2008). A constructivist approach to ethically-grounded vocational development interventions for young people. In J. Athansou e R. Van Esbroeck (a cura di), *International Handbook of Career Guidance*. Dordrecht, The Netherlands: Springer Science.
- HALL, D.T. (1996). *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers*. Jossey-Bass: San Francisco.
- HOLLAND, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Prentice-Hall.
- HOLMBECK, G.N. (1997). Toward terminological, conceptual and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the childclinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599-610.
- KAHNEMANN, D. (2003). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *American Psychologist*, 58, 697-720.
- KRIESHOK, T.S. (2003). *Being decided at the expense of being adaptive. School and work: Contexts and transitions*. Relazione presentata alla 6ª conferenza bi-annuale della Society for Vocational Psychology, Coimbra, Portugal.
- KRUMBOLTZ, J. (2003). Creating and capitalizing on happenstance in educational and vocational guidance. In R. Kunz, J.P. Dauwalder e J. Renz (a cura di), *Qual-*

- ity development in vocational counselling and training. Zürich, CH: SVB.
- MALRIEU, P. (2003). La construction du sens dans les dires autobiographiques [The construction of meaning in autobiographical narratives]. Toulouse, France: Erès.
- NOTA, L., SORESI, S., SOLBERG, S.V.H. e FERRARI, L. (2005). Promoting vocational development: Methods of intervention and techniques used in Italian context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 271-279.
- OYSERMAN, D., BYBEE, D. e TERRY, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 188-204.
- PALMER, S. e COCHRAN, L. (1988). Parents as agents of career development. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 71-76.
- PARKER, D. (2007). *The self in moral space. Life narrative and the good*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- PARSONS, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- RICHARDSON, M.S. (2009). Intentionality and identity processing: A social constructionist investigation using student journal. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 63-74.
- ROSCHELLE, A.R., TURPIN, J. e ELIAS, R. (2000). Who learns from service learning? *American Behavioral Scientist*, 43, 839-847.
- ROTTINGHAUS, P.J., COON, K.L., GAFFEY, A.R. e ZYTOWSKI, D.G. (2007). Thirty-year stability and predictive validity of vocational interests. *Journal of Career Assessment*, 15, 5-22.
- SAVICKAS, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown e R.W. Lent (a cura di), *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- SAVIN-BADEN, M. (2000). *Problem-based learning in higher education: Untold stories*. Philadelphia: SHRE & Open University Press.
- SORESI, S., NOTA, L., FERRARI, L. e SOLBERG, S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In J.A. Athanasou e R. Van Esbroeck (a cura di), *International handbook of career guidance*. Dordrecht, The Netherlands: Springer Science.
- SULLIVAN, S.E. e ARTHUR, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- SUPER, D.E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper-Collins.
- SUPER, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks e Associati (a cura di), *Career choice and development (2nd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SUPER, D.E., SAVICKAS, M.L. e SUPER, C.M. (1996). The life span, life-space approach to careers. In D. Brown e L. Brooks (a cura di), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- TAYLOR, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- THOMAS, R. e D'ARI, R. (1990). *Biological feedback*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- TIEDEMAN, D.V. (1964). *The cultivation of career in vocational development through guidance-in-education (Harvard Studies in Career Development, No. 29)*. Cambridge, MA: Center for Research in Careers, Harvard University Graduate School of Education.
- US BUREAU OF LABOR STATISTICS (2002). *News Bulletin 27-08-2002*. In Internet: <http://www.bls.gov/nls/nlsy79r19.pdf>.
- VALLACHER, R.R. e WEGNER, D.M. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, 3-15.
- VAN ES BROECK, R., TIBOS, K. e ZAMAN, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18.
- WATTS, A. & SULTANA, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.
- YIN, R.K. (2003). *Case study research: Design and methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- YOUNG, R.A. E COLLIN, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.
- YOUNG, R., VALACH, L. e COLLIN, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown e L. Brooks (a cura di), *Career choice theory and development (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- YOUNG, R.A., BALL, J., VALACH, L., TURKEL, H. e WONG, Y.S. (2003). The family career development project in Chinese-Canadian Families. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 287-304.