

# Lavoro e cambiamento: L'orientamento professionale

D'Uffizi Angela

*E noi cosa "saremo" da grandi?*

Sono in molti, attualmente, a porsi questa domanda, ma trovare una risposta è diventato estremamente difficile. Essere protagonisti attivi e non semplici pedine nell'attuale mercato del lavoro è sempre più difficile: la globalizzazione dei mercati, i nuovi scenari economici ed il contesto sempre più competitivo sta determinando l'aumento della disoccupazione, che comporta un indebolimento dell'offerta di lavoro ed una perdita del potere contrattuale di molti gruppi occupazionali. Inoltre, dato estremamente preoccupante, nella categoria disoccupati non rientrano più solo i giovani in cerca di una prima occupazione, ma anche persone adulte che dopo aver dedicato anni per acquisire capacità in un determinato contesto, sono costrette a rinunciare a tutto ciò che si sono costruite.

In questo mondo di incognite dunque... cosa "saremo" da grandi? Non a caso si discute del "cosa saremo" e non del "cosa faremo": infatti il problema non è quale lavoro svolgere, verso quale attività indirizzarsi, bensì cosa si vuole "diventare", protagonisti della propria vita o semplici spettatori? Di quali strumenti si ha bisogno per affrontare questa nuova sfida e soprattutto come è possibile procurarseli?

## Cambiamento ed orientamento

Ci vengono in aiuto due parole chiave: "*cambiamento*" ed "*orientamento*" : la prima si impone come logica ed indispensabile reazione ad una situazione economica reale, ad un dato di fatto. Se però da un lato evoca suggestivi scenari e ci fa sentire i pionieri del lavoro del nuovo millennio, dall'altro distrugge realtà consolidate e con esse tutte quelle sicurezze che permettono, ad ognuno di noi, di trovare la propria dimensione, il proprio spazio vitale.

La seconda parola chiave è "*orientamento*". Questo termine può essere letto in diversi modi, a seconda del contesto di riferimento: orientamento come il rilevamento dei punti cardinali relativamente al luogo in cui si trova un osservatore oppure come insieme dei procedimenti che tendono ad accertare le attitudini di un individuo per indirizzarlo nella scelta. Ma è solo questo? Sicuramente no. Orientamento deriva dal latino *oriens*, dal verbo *oriri* = *sorgere*. Ritengo che questo termine possa definire chiaramente cosa "oggi" significa fare orientamento..... "*far sorgere o risorgere la persona*". Non si tratta semplicemente di aiutare l'individuo a trovare la strada "giusta", bensì di "far nascere" in lui una nuova consapevolezza di sé in termini di emozioni, capacità, conoscenze e comportamenti. Riferendoci alla teoria di McLean sull'evoluzione del sistema nervoso (la teoria del "cervello triuno") ricordiamo che, oltre alla *ratio*, dentro di noi ci sono un cavallo ed un coccodrillo; siamo fatti cioè di pensiero e razionalità ma anche di sentimenti ed istinti. Perché dunque non considerare l'uomo in un'ottica olistica valorizzando queste componenti che lo contraddistinguono? L'orientamento diventa così una forma di apprendimento e l'individuo si pone in un'ottica di empowerment, di crescita personale oltre che professionale: partire da sé stessi, per rafforzare la propria identità e per poi ristrutturare il vissuto della propria condizione, superando le ansie e le frustrazioni che spesso accompagnano chi è alla ricerca di un lavoro e tutti coloro i quali vivono un momento di cambiamento.

## Il modello Adkins

Rientra perfettamente in questo ragionamento, e ne è grande ispiratore, l'incontro che, con il collega Fabrizio Maimone, abbiamo avuto con il Prof. Winthrop R Adkins lo scorso 2 aprile: il professore è direttore del R&D Center for Life Skills and Human Resources Development, presso il Teachers College della Columbia University ed è stato negli anni '70 il creatore, insieme ad una équipe multidisciplinare, di un modello formativo indirizzato a rispondere ai bisogni di orientamento e formazione della popolazione americana. La lunga e piacevole chiacchierata con il disponibilissimo professore è stata spunto per uno stimolante confronto sulla definizione di orientamento; è stato confortante trovarci in sintonia su un tema a noi così caro.

Ecco in sintesi il suo pensiero: l'uomo è in continuo apprendimento ma, mentre il bambino è condizionato ad un apprendimento orientato alle materie, l'adulto si orienta verso un apprendimento centrato sui problemi; quindi i discenti sono disposti ad imparare ciò che "hanno bisogno" di imparare in funzione delle fasi in cui si trovano, nel loro ruolo di lavoratori, coniugi, genitori... Il modello Adkins si basa sul concetto che un individuo accumula maturando una riserva crescente di esperienza e di vissuto emozionale che costituisce una base sempre più ampia a cui ancorare i nuovi apprendimenti. Secondo Adkins il comportamento è determinato da un processo in cui entrano in gioco diverse componenti: la "pancia", quindi la parte più istintiva della nostra personalità, il "cuore", la parte emotiva e sentimentale e la "testa", cioè la nostra razionalità. Di conseguenza per agire sui comportamenti e per far sì che l'individuo acquisti consapevolezza delle azioni fondamentali che deve intraprendere per conseguire un obiettivo (lavorativo o personale), bisogna impostare l'apprendimento su queste specifiche leve.

Pertanto il modello si sviluppa in quattro stadi di apprendimento:

1) il "*momento dello stimolo*": la presentazione provocatoria di un problema e di una condizione difficile simile a quella oggetto della lezione (la situazione verrà vissuta attraverso la "pancia");

2) il "*momento evocativo*": un momento di discussione in aula per individuare gli

elementi del problema che è stato presentato (entra in gioco il "cuore");

3) l' *"indagine oggettiva"*: il raggiungimento della consapevolezza concettuale del problema attraverso il confronto ed il dialogo (è il ruolo della "testa");

4) il *"momento applicativo"*: l'esperienza concreta, effettuata sia in aula che in situazioni reali e la definizione del "comportamento".

Il metodo Adkins rappresenta, quindi, uno strumento completo per affrontare con maggiore consapevolezza un mercato del lavoro in continua evoluzione. Permette, infatti, di raggiungere quella che Adkins ha definito *"maturità occupazionale"*: un insieme di competenze che permettono all'individuo di effettuare una scelta matura e consapevole per il proprio inserimento professionale e sviluppo di carriera.

Un buono spunto per la conclusione di questo mio intervento ci viene da una attualissimo pensiero di Seneca:

*"Non è perchè le cose sono difficili che noi non osiamo;  
è perchè non osiamo che le cose sono difficili".*