

IL CONTRIBUTO DELL'ORIENTAMENTO PER LA PROGETTAZIONE DI UN FUTURO INCLUSIVO E SOSTENIBILE

di *Maria Cristina Ginevra, Sara Santilli, Ilaria Di Maggio, Salvatore Soresi, Laura Nota**

Abstract

The contribution of career guidance for planning an inclusive and sustainable future

In this article, following a brief historical excursion through the social role that career guidance has had through the years, we propose some assumptions elaborated by the Life Design International Research Group, and some recent suggestions that underline the importance of inclusion and sustainability as strategies to guarantee the growth of the community, wellbeing for everyone, and the construction of better futures. We also present possible actions that career practitioners could perform to promote career planning in an inclusive and sustainable perspective.

Keywords

Career guidance; inclusion; sustainability; life design.

* MARIA CRISTINA GINEVRA è ricercatrice a tempo determinato di tipo B (RTDB) presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata dell'Università di Padova.

Email: mariacristina.ginevra@unipd.it

SARA SANTILLI è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata dell'Università di Padova.

Email: sara.santilli@unipd.it

ILARIA DI MAGGIO è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata dell'Università di Padova.

Email: ilaria.dimaggio@unipd.it

SALVATORE SORESI è studioso senior presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata dell'Università di Padova.

Email: salvatore.soresi@unipd.it

LAURA NOTA è professore ordinario presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata dell'Università di Padova.

Email: laura.nota@unipd.it

DOI: 10.13131/1724-451x.labsquarterly.axxiii.n3.43-60

1. INTRODUZIONE

I giovani si trovano a compiere le loro decisioni professionali in un contesto pervaso da crisi e sfide globali tra loro strettamente interconnesse che minacciano il futuro dell'umanità (Pouyaud e Guichard, 2017). Cohen-Scali *et al.* (2018) hanno enucleato tre grandi minacce globali: la prima è relativa alla giustizia sociale. Negli ultimi decenni si è registrato un aumento dell'esposizione a tassi di povertà più consistenti e una crescente disuguaglianza, all'interno e tra i paesi, con enormi disparità di opportunità, ricchezza e potere (Cohen-Scali *et al.*, 2018; Guichard, 2018). Per altro, questa disuguaglianza nella distribuzione dei beni aumenta di anno in anno (Piketty, 2014), a un ritmo tale che oggi all'interno di ogni paese una piccola minoranza della popolazione è titolare di un patrimonio in continua espansione, mentre buona parte della restante porzione di popolazione si trova in difficoltà, fatica a evitare la caduta nella spirale della povertà e rimane impotente di fronte alla riduzione del proprio livello di benessere.

La seconda crisi globale può essere descritta come "ecologica". La produzione di beni e servizi, soprattutto nei contesti occidentali, è stata resa possibile dallo sfruttamento generalizzato delle risorse naturali della Terra e, spesso, con un livello di consumi superiore a quanto di fatto gli ecosistemi sono in grado di sopportare e, tutto questo, a discapito soprattutto dei paesi in via di sviluppo. Le conseguenze ambientali, ma anche sociali ed economiche ad essi associati, possono essere disastrose per l'umanità. Questo ce lo sta indicando chiaramente anche la pandemia da Covid-19 che secondo la virologa Capua (2020), direttrice dell'One Health Center of Excellence of the Florida University, è da mettere in relazione ad una inadeguata gestione degli ecosistemi.

La terza crisi globale è quella relativa all'occupazione. La globalizzazione, il processo di finanziarizzazione dell'economia e il dilagare della politica neoliberale, caratterizzata da un aumento frenetico della liberalizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro, dalla deregolamentazione dei mercati, dal consolidamento della proprietà privata e dal ridimensionamento del ruolo dello stato sull'economia, hanno provocato grandi trasformazioni nei sistemi produttivi delle economie avanzate, con una crescente richiesta di flessibilità nei contratti di lavoro e l'incremento di forme di lavoro precario (ad es. lavoro part-time, lavoro stagionale, *job sharing*, telelavoro, lavoro a domicilio, ecc.). A loro volta, le tecnologie – il digitale, l'e-commerce, Internet, ecc. – stanno favorendo una maggiore automatizzazione delle occupazioni, tanto che Frey e Osborne già nel 2013 indicavano che circa il 47% del totale

dell'occupazione statunitense stava rischiando di essere sostituito da macchine in un futuro molto prossimo, entro, cioè, due decenni. Per altro, lo sviluppo tecnologico sta iniziando ad "automatizzare" lo svolgimento di compiti in settori professionali che un tempo si pensavano intoccabili, come quello medico, finanziario, giornalistico, favorendo ulteriori diminuzioni dei posti di lavoro. Questo provoca anche un ulteriore incremento significativo delle disuguaglianze tra le componenti più ricche e più povere della popolazione, a scapito soprattutto di coloro che sono già maggiormente a rischio di esclusione dai contesti lavorativi, come le persone con disabilità o vulnerabilità.

I fenomeni sopra descritti hanno indotto cambiamenti e trasformazioni nella natura del lavoro e nelle richieste del mercato del lavoro e hanno profonde conseguenze anche per i processi di progettazione del futuro professionale. Essi rappresentano per i giovani fonte di disagio e difficoltà, una riduzione del benessere, che induce molti a ritardare le decisioni significative della vita, a disinvestire nella formazione, a non costruire il futuro e a muoversi senza aspirazioni e scopi da perseguire (Kenny *et al.*, 2019).

Anche istituzioni internazionali come l'Organizzazione delle Nazioni Unite (2015) e recentemente il World Economic Forum (2019) denunciano gli effetti delle sfide globali per il futuro e il benessere delle future generazioni e sottolineano la necessità di avviare delle piste operative per la loro risoluzione. Gli Stati membri dell'ONU si sono riuniti per determinare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che caratterizzano le linee guida *Trasformare il nostro mondo: L'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030*, che ha tradotto le sfide globali in 17 importanti obiettivi per lo sviluppo sostenibile da perseguire con il concorso e l'impegno di tutti.

In questa prospettiva, anche nell'ambito dell'orientamento tali sfide stanno portando la comunità scientifica ad interrogarsi sulla necessità di nuovi approcci teorici e metodologici. Numerosi studiosi hanno posto attenzione ai temi del neoliberismo, delle conseguenze associate allo stesso a livello macro, meso e micro, della globalizzazione, delle disuguaglianze sociali e avviato un dibattito sul ruolo dell'orientamento in tutto ciò (Nota *et al.*, 2020).

In relazione a queste premesse, con questo articolo procederemo ad approfondire l'idea di orientamento nel contesto attuale, il contributo che esso può dare alla creazione di società capaci di ridurre le disuguaglianze e le discriminazioni e come strumento per supportare i giovani a riflettere sulle loro aspirazioni, intenzioni e propositi per il loro futuro formativo-professionale. Nel far ciò, dopo un breve excursus storico ri-

spetto al ruolo sociale che l'orientamento ha giocato nel corso degli anni passati nei paesi occidentali, considereremo alcune recenti suggestioni proposte dal Life Design International Research Group che enfatizzano la rilevanza dell'inclusione e della sostenibilità quali strategie per garantire la crescita delle comunità e il benessere di tutte le persone e la costruzione di futuri professionali migliori. Verranno presentati esempi di attività e progetti di orientamento che, a livello micro-meso e macro, possono favorire la progettazione professionale e la costruzione di contesti inclusivi e sostenibili.

2. ORIENTAMENTO E CAREER COUNSELLING: DALLE ORIGINI AI TEMPI ATTUALI

I primi passi in materia di orientamento nei paesi occidentali si devono a Frank Parsons che, agli inizi del '900, a Boston, avviò il Vocational Bureau, considerato il primo "servizio di orientamento", che si proponeva di abbinare le domande e le offerte di lavoro, garantendo un *match* tra le caratteristiche delle persone e i posti di lavoro disponibili. In quei tempi si faceva appello ai primi strumenti pubblicati nell'ambito dei nascenti studi psicologici, incentrati sulle capacità sensoriali e percettive e i tempi di reazione, al fine di verificare se il soggetto poteva svolgere determinate prestazioni lavorative relative, per la maggior parte, ad azioni da catena di montaggio.

Con gli sviluppi degli studi psicologici, e in particolare della psicomètria, negli anni '30 e '40, si cominciarono a considerare anche gli interessi, ovvero la componente affettivo/cognitiva delle prestazioni lavorative (Crites, 1974; Nota *et al.*, 2020). Ci sentiamo di sottolineare che tutto questo, allora, poteva essere considerato innovativo, in quanto le persone, nelle epoche precedenti a questa erano "intrappolate" nella classe sociale di appartenenza, non erano "abituato" a scegliere un lavoro, non vi erano lavori da scegliere o per i quali prepararsi, la scuola stessa si caratterizzava come un sistema di "conferma dello status", puntava a mantenere le differenze esistenti fra le classi elevate e le masse popolari a cui veniva riservata una istruzione rudimentale (Collins, 1979; Soresi e Nota, 2020).

I primi servizi di orientamento professionale ebbero quindi lo scopo fondamentale di supportare le persone, soprattutto quelle con esperienza di migrazione e in condizione di vulnerabilità ed emarginazione ad integrarsi nel contesto lavorativo dell'epoca. Sulla base di questi presupposti storico-sociali derivano, secondo Gysbers, Heppner e Johnston

(1998), cinque postulati-chiave, alcuni dei quali ancora centrali per le attività di orientamento:

- la persona è responsabile delle proprie scelte professionali e l'orientamento è uno strumento finalizzato a supportare la ricerca di un lavoro adatto alle sue caratteristiche;

- ogni persona, anche in condizione di vulnerabilità, può permettersi una scelta, e, in tal senso, l'esperto di orientamento ha il compito di aiutarla a valutare interessi e capacità, in funzione dell'opzione lavorativa più adeguata;

- ogni persona è artefice della propria carriera e del proprio successo professionale;

- il lavoro assume un ruolo centrale nella vita delle persone e nella costruzione della loro identità, per cui è fondamentale individuare una professione che soddisfi le loro esigenze;

- il processo di orientamento professionale avviene in modo ordinato, lineare e razionale.

Il contesto sociale che determinò e ispirò Parsons e i suoi seguaci iniziò a mutare al termine della seconda guerra mondiale con cambiamenti sociali radicali. In quegli anni si registrò una crescita di domanda di lavoro qualificato, sia nell'ambito tecnico che impiegatizio, e l'istruzione diventò finalmente un investimento per la crescita economica dei Paesi. Possibilità di lavoro, incremento del livello di istruzione, espansione dei diritti, miglioramento dei livelli di benessere della popolazione, favorirono una maggiore attenzione alla scelta scolastico-professionale e alle tematiche della realizzazione professionale. Progressivamente si ha a che fare con cittadini più istruiti che possono scegliere se inserirsi in un percorso professionale o in un altro; viene data enfasi alle istanze individuali, alla realizzazione professionale e l'idea di carriera entra nelle riflessioni intorno alla propria vita professionale. Ecco che le scelte, le riflessioni sull'opzione migliore, l'analisi dei propri desideri, ecc., in quel panorama acquisirono un valore pregnante. I processi di orientamento, in sintonia con l'avanzamento degli studi psicologici, pedagogici, delle scienze sociali, iniziarono a prendere in considerazione tutto questo (Brown, 2003). Con gli studi di Holland (1959), in particolare, gli interessi, presi in esame in precedenza da Parsons, furono considerati al pari di tratti di personalità che, se "coltivati" in specifici ambienti lavorativi, potevano favorire la soddisfazione professionale della persona così come il rendimento professionale.

Negli anni '80 cominciarono ad essere pubblicati i primi lavori che misero in discussione l'idea di una relazione lineare fra le caratteristiche della persona e quelle del contesto, ipotizzando relazioni molto più

complesse tra l'individuo e il suo ambiente (Hackett e Lent, 1992). Così a partire dai lavori di Bandura relativamente al costrutto dell'auto-efficacia (Bandura, 1977) e alle teorie dell'apprendimento sociale (Bandura, 1984), assumono via via rilievo anche altre dimensioni "del sé" quali la motivazione al lavoro, i valori professionali e i fattori che possono promuoverle, nella convinzione, suffragata da dati, che tenere presente tali variabili nei processi di scelta favorisce decisioni più accurate. A questo riguardo, è centrale il modello Socio-cognitivo di Lent, Brown e Hackett (1994) e il costrutto di auto-efficacia in ambito professionale da loro definito e operazionalizzato.

Negli stessi anni si iniziarono anche a studiare i modelli decisionali, al fine di supportare le persone nelle loro scelte scolastico-professionali e ricordiamo a tal proposito i lavori di ricerca e applicativi di Itamar Gati (2013). Un altro modello di orientamento che si fece strada è quello della cosiddetta "casualità pianificata" che, grazie soprattutto a John Krumboltz (1996), riconobbe un'importanza fondamentale, in presenza soprattutto di scelte e progettazioni professionali vincenti, alla capacità delle persone di sfruttare occasioni, circostanze, opportunità non previste e non programmate.

E infine, pur nella consapevolezza che stiamo restringendo una sintesi già estrema rispetto al lavoro esistente di moltissimi colleghi e colleghe e ben più ricco di quanto abbiamo qui considerato, vogliamo considerare il lavoro di Donald Super che, con il suo *Arcobaleno della vita e delle professioni* (1957), ha il merito di aver collocato lo sviluppo professionale all'interno di tutto il ciclo della vita e di aver fornito tutta una serie di suggerimenti utili sia per la pratica che per la ricerca nell'ambito dell'orientamento.

Il lavoro di Super è stato ampliato e rinnovato da Savickas che ha proposto nel corso degli anni '90 la teoria della costruzione professionale (Savickas, 2011) dando vita successivamente al Life Design International Research Group che, nello sforzo di ricercare modalità innovative per aiutare le persone a scegliere e a progettare i propri futuri professionali, nel primo decennio del XXI secolo, ha chiaramente enfatizzato che gli assunti chiave delle teorie e delle pratiche di orientamento e del *career counseling* del XX secolo dovevano essere riformulati per poter risultare ancora adeguati alle necessità di questo nuovo millennio (Savickas et al., 2009).

3. IL LIFE DESIGN INTERNATIONAL RESEARCH GROUP

Il Life Design International Research Group è nato nel periodo in cui si stava affrontando la crisi economica della fine del primo decennio del

2000 e di cui non erano chiare ai più le cause. Fra le conseguenze più pesanti vi era sicuramente un incremento dei livelli di disoccupazione e una diversa organizzazione del lavoro, con un aumento dei livelli di precarietà lavorativa (O'Reilly *et al.*, 2011; Nota *et al.*, 2020). Si è sentita la necessità di iniziare a dare delle risposte a problematiche e disagi via via più consistenti, cercando dei modi per muoversi in una realtà ancora poco comprensibile.

Si è 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 dal 2006 al 2008. Dopo una serie di azioni finalizzate a delineare in modo condiviso concetti e definizioni nell'ambito dell'orientamento, i membri del Life Design International Research Group sono giunti alla stesura del position paper *Life Design: un paradigma per la costruzione della vita professionale nel XXI secolo* (Savickas *et al.*, 2009), che è stato, nell'ambito dell'orientamento, l'articolo maggiormente citato e scaricato del 2009.

Il Life Design International Research Group, basandosi sull'epistemologia del costruttivismo sociale (Young e Collin, 2004), riconosce che lo sviluppo professionale è altamente contestualizzato e individualizzato. Enfatizza la stretta interconnessione tra le diverse sfere della vita, sottolineando pertanto che nell'ambito delle scienze dell'orientamento non si può più fare riferimento al concetto di "sviluppo professionale" o di "orientamento professionale"; piuttosto, prende in considerazione l'idea di "traiettorie di vita" in base alle quali le persone pianificano il loro futuro, compreso quello professionale (Nota e Rossier, 2015).

La visione del Life Design International Research Group, così come è stata descritta dal suo gruppo fondatore nell'articolo del 2009 (Savickas *et al.*, 2009), si basa su cinque presupposti:

(1) *Dai tratti e dagli stati al contesto*. Si suggerisce di abbandonare misure oggettive e profili normativi che risultano 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 ottenuti con l'applicazione di test.

(2) *Dalla prescrizione al processo*. Si suggerisce di abbandonare modalità tradizionali di fornire indicazioni e dare consigli su una

professione da intraprendere visti come un paradosso in un contesto in cui i clienti cambiano frequentemente lavoro e sono chiamati a svolgere più e più scelte nel corso della loro vita professionale. Si suggerisce piuttosto di concentrarsi sulle *strategie di coping* per gestire ed affrontare la complessità del mercato del lavoro.

(3) *Dalla causalità lineare alle dinamiche non lineari.* Si ritiene che il lavoro e la vita lavorativa delle persone siano un fenomeno complesso che non possa essere affrontato con modalità di previsione lineare. Le attività lavorative sono in evoluzione, si fanno via via più articolate e complesse, e in relazione a ciò sono necessarie analisi che enfatizzino il dinamismo, l'evoluzione e l'attenzione a progetti di vita più olistici.

(4) *Dai fatti scientifici alle realtà narrative.* Viene sottolineata la necessità di prendere in considerazione le continue costruzioni e ricostruzioni che le persone compiono delle loro diverse realtà soggettive. Piuttosto che fare riferimento a norme di gruppo e termini astratti, i clienti dovrebbero essere coinvolti in attività che li aiutino a dare significato alla loro situazione e quindi a creare nuovi modi di vedere sé stessi.

(5) *Dalla descrizione al "modeling" per la valutazione dell'efficacia.* Si sottolinea che i progetti professionali dei clienti sono, per definizione, personali e perciò unici. Pertanto, una valida consulenza di orientamento deve essere adattata al singolo caso e qualsiasi trattamento standardizzato ne riduce il valore.

Sulla base di questi presupposti, e grazie agli studi e alle pubblicazioni più significativi realizzati fra il 2009 e il 2015 (Nota e Rossier, 2015), si è ribadito via via con più forza la necessità di dare valore: (a) al contesto in cui la persona vive e all'idea che lo sviluppo professionale va inteso come un'interazione dinamica tra la persona e il suo ambiente e che tutti i ruoli e gli ambienti rilevanti per la persona vanno considerati per la costruzione di storie professionali e progetti di vita; (b) all'importanza di puntare sulla prevenzione, favorendo lo sviluppo di una serie di risorse personali che gli individui dovrebbero poter utilizzare per far fronte ai tempi che stiamo vivendo e costruire la loro vita professionale; (c) alla necessità di doversi occupare soprattutto di coloro che hanno maggiori probabilità di sviluppare disagi e difficoltà nel mercato del lavoro, ovvero le persone con disabilità, con esperienza di migrazione, con storia di dipendenza; (d) all'importanza di considerare nuove dimensioni per la costruzione professionale. Ci si riferisce alla speranza, all'ottimismo, alla resilienza, all'intenzionalità e all'azione, alla capacità riflessiva, al pensiero critico, alle capacità decisionali, al senso di responsabilità per le proprie azioni,

all'investimento nella formazione e soprattutto all'adattabilità professionale, considerato il costrutto cardine del Life Design International Research Group (Rudolph, Lavigne e Zacher, 2017).

4. A PARTIRE DALL'INCLUSIONE E DALLA SOSTENIBILITÀ

Oggi chi fa orientamento e si propone di aiutare le persone ad inserirsi nel mercato del lavoro deve considerare oltre ai fenomeni di complessità, imprevedibilità, incertezza del futuro, l'idea che occuparsi di futuro significherà anche riflettere a proposito di come fronteggiare quelle minacce globali a cui abbiamo fatto riferimento all'inizio di questo contributo. Nel pensare e progettare azioni di orientamento, alla luce di quanto sopra, possono venirci in aiuto alcune recenti riflessioni nell'ambito dell'orientamento che invitano a considerare l'inclusione e la sostenibilità, entro e oltre i confini nazionali, come strategie per la crescita economica e lo sviluppo della società (Nota *et al.*, 2020). Di seguito ci si focalizza sui due concetti di inclusione e sostenibilità e si vuole dare spazio al contributo che l'orientamento può avere nella costruzione di contesti inclusivi e sostenibili.

Inclusione. Nel definire l'inclusione è in primo luogo necessario precisare come tale termine si differenzia da quello di inserimento e di integrazione. L'inserimento riguarda la possibilità delle persone appartenenti a gruppi minoritari (persone con disabilità, persone con esperienza di migrazione, persone con problemi di salute mentale, ecc.) di fruire spazi e servizi comuni al fine di ridurre il rischio dell'istituzionalizzazione e dell'emarginazione (Soresi e Nota, 2020). L'integrazione, andando oltre al semplice inserimento nei contesti comuni, prevede l'implementazione di servizi e professionalità specifici (per la disabilità, la dipendenza da sostanze, la salute mentale, ecc.) per garantire che le persone con difficoltà possano partecipare ai vari contesti comuni di vita (*ibidem*). L'inclusione, diversamente dagli altri due concetti, piuttosto che interessarsi solo delle singole persone con difficoltà, pone attenzione al "contesto", alle caratteristiche e variabili contestuali che, nell'interazione con l'unicità di ogni individuo, possono favorire per tutti partecipazioni attive e livelli soddisfacenti di vita (Shogren *et al.*, 2016).

Il concetto di inclusione è strettamente connesso a quello di unicità di ogni persona, superando in questo modo l'idea di appartenenza a specifiche categorie sociali (persone con disabilità, persone con esperienza di dipendenza, ecc.). I contesti e gli ambienti non sono più concettualizzati come esclusivi per una o l'altra categoria sociale, ma comuni per

tutti e tutte e, pertanto, strutturalmente inclusivi e designati per essere personalizzati nel modo di concepire e trattare ogni persona.

Il concetto di inclusione è inoltre in relazione a quello del diritto di ogni persona, senza distinzione e nella valorizzazione delle sue unicità, di fruire della libertà di pensiero, di coscienza e di religione, della possibilità di lavorare, formarsi e di partecipare attivamente ai contesti sociali, scolastici e lavorativi (Nota, Mascia e Pievani, 2019).

Nell'ambito dell'orientamento, il tema dell'inclusione acquisisce un ruolo cruciale in quanto punta alla progettazione professionale e al garantire il diritto al lavoro, considerato una ineliminabile occasione di sviluppo, di maturazione e formazione dell'identità professionale, anche in presenza di persone che sperimentano una condizione di vulnerabilità nel mercato del lavoro attuale. Occuparsi di inclusione nelle azioni di orientamento implica altresì agire sui contesti di vita delle persone per individuare le modifiche organizzative e gestionali necessarie affinché i diversi contesti educativi, lavorativi e sociali possano garantire a tutte le persone una vita personale e professionale di qualità. Questo può richiedere di supportare la persona a fare fronte a pregiudizi e stereotipi socioculturali, e di favorire il "naturale" supporto dei colleghi per garantire la partecipazione attiva e il successo professionale di tutti i lavoratori, inclusi quelli con disabilità e vulnerabilità (Corbière *et al.*, 2014; Nota *et al.*, 2020).

Sostenibilità. Dal 1987 quando la UN World Commission on Environment and Development ha pubblicato il suo rapporto *Our Common Future* (il Rapporto Brundtland), chiedendo una nuova era di crescita economica sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale (Nazioni Unite, 1987), si è assistito ad un crescente interesse sul concetto di sviluppo sostenibile e ad un aumento significativo delle pubblicazioni scientifiche su questo tema (Purvis, Mao e Robinson, 2019).

Centrale nel concetto di sviluppo sostenibile è l'idea che si tratta di un costrutto integrativo che considera gli aspetti ambientali, sociali ed economici come tre dimensioni fondamentali. Queste tre dimensioni sono state indicate come pilastri dello sviluppo sostenibile, alla base di una sostenibilità che considera il capitale naturale, umano ed economico (Hansmann, Mieg e Frischknecht, 2012).

La sostenibilità ambientale riguarda l'idea di integrità dell'ecosistema terrestre, intesa come risorsa in grado di garantire il miglioramento della qualità della vita delle persone e quindi lo sviluppo. La sostenibilità economica fa riferimento alla capacità di produrre reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione, attraverso l'uso razionale ed efficiente delle risorse naturali e diminuendo l'utilizzo di quelle non rinnovabili. La sostenibilità sociale implica la distribuzione socialmente equa di costi e

benefici derivanti dal modo in cui l'uomo gestisce l'ambiente. Essa si propone di garantire il benessere sociale, sia all'interno dei singoli paesi sia a livello globale, e, in proiezione, alle generazioni future.

La configurazione del principio dello sviluppo sostenibile fondata sui tre fattori di tutela dell'ambiente, crescita economica e sviluppo sociale è stata confermata anche dalle Nazioni Unite nell'*Agenda 2030* in un articolato programma d'azione per un totale di 169 target o traguardi.

Nell'ambito dell'orientamento diversi sono i contributi che sottolineano la necessità di preparare le persone a forme di vita personali e professionali che potrebbero garantire uno sviluppo globale sostenibile ovvero favorire la sostenibilità di una vera vita umana sulla terra (ad esempio, Međugorac, Šverko e Babarović, 2019; Nota *et al.*, 2020; Pouyaud e Guichard, 2017). Ciò implica nelle attività di orientamento dedicare del tempo, oltre che all'analisi delle caratteristiche personali, degli interessi, delle competenze, anche ad esplorare il contributo che il giovane può dare alla promozione di uno sviluppo sostenibile. È altresì importante stimolare nei giovani in procinto di riflettere sul loro futuro professionale, scelte e progettazioni lavorative meno "individualistiche" e maggiormente orientate ad attività professionali da porre in essere non solo per la propria soddisfazione personale e professionale, ma anche per contribuire alla realizzazione di ambienti di vita che puntano ad uno sviluppo sostenibile. Inoltre, particolare attenzione può essere data nelle attività di orientamento all'acquisizione di conoscenze e abilità utili a svolgere attività professionali sostenibili; si tratta di integrare nelle riflessioni su un percorso formativo e professionale, le conoscenze e le abilità necessarie per svolgere in modo sostenibile un'attività professionale esistente, riconoscere le decisioni e le azioni di altre persone che favoriscono la sostenibilità, prendere consapevolezza della necessità di un cambiamento verso un modo sostenibile di svolgere un'azione lavorativa, ma anche pensare a nuove occupazioni in settori professionali che puntano alla sostenibilità ambientale, sociale o economica (Međugorac *et al.*, 2019; Nota *et al.*, 2020).

5. LE ATTIVITÀ DI ORIENTAMENTO VERSO UN FUTURO INCLUSIVO E SOSTENIBILE

L'orientamento e il *career counseling* in queste epoche di cambiamento e transizione non si possono più fermare alle teorie del *matching*, ai primordiali modelli che si basavano su operazioni di confronto e classificazione delle persone, di appaiamento fra le loro caratteristiche e quelle dei contesti lavorativi che oramai risultano superficiali, se non addirittura

tura banali e nocivi; l'orientamento deve riuscire ad andare oltre, a lasciarsi alle spalle il passato, mettendo a fuoco nuove traiettorie per gestire le sfide globali che abbiamo di fronte; deve lavorare per favorire la crescita degli individui e lo sviluppo sociale, "transitando" da una visione prevalentemente individualistica della crescita e della realizzazione delle persone ad una concezione più marcatamente contestuale interessata ad una rappresentazione del futuro attenta al "sociale" e al bene comune, allo sviluppo e alla sostenibilità.

Per fare questo a nostro avviso l'orientamento e il *career counseling* devono comprendere di essere "figli del tempo" nel quale si trovano ad operare, diventare capaci di analizzare i contesti e la realtà a diversi livelli, assumere consapevolezza e individuare le modalità che meglio possono aiutare le persone a fronteggiare le epoche in cui vivono. Noi sappiamo che il contesto è quell'insieme di circostanze che caratterizzano l'ambiente di vita e il funzionamento delle persone, che vi è un intreccio di relazioni caratterizzate dalle strette relazioni fra macrosistema, mesosistema e microsistema. Il macrosistema riguarda le questioni sociali e culturali nelle quali siamo immersi, la politica vigente, le condizioni socio-economiche, il modo di concettualizzare la vulnerabilità; il mesosistema riguarda le zone di vita, le città, i paesi, la comunità e le organizzazioni dove si osservano la vita imprenditoriale, quella scolastica, i supporti dei servizi, e il microsistema interessa l'individuo e la sua famiglia (Bronfenbrenner, 2005).

Come sostenuto da Sultana (2018) e da Nota *et al.* (2020), gli operatori e le operatrici di orientamento dovrebbero essere in grado di implementare livelli multipli di intervento, sia a livello micro per aiutare i loro clienti ad affrontare le difficoltà professionali che sperimentano, sia a livello meso e macro attraverso attività di *advocacy* sociale al fine di contribuire alla costruzione di contesti inclusivi e sostenibili.

Nello specifico, a livello macro, i professionisti dell'orientamento dovrebbero realizzare azioni di sensibilizzazione, prevedendo dibattiti pubblici, spazi nei siti-web, petizioni, manifesti, congressi e conferenze su questi temi, al fine di incidere sulle politiche e sulla cultura della comunità. Diventa significativa la partecipazione e la collaborazione nei network di professionisti a livello internazionale, nazionale e regionale, in modo da poter avere un impatto nell'ambito dei contesti politici nei quali di fatto si prendono decisioni che condizionano la vita personale e professionale delle persone (Nota *et al.*, 2020). A riguardo, vogliamo ricordare il Manifesto per l'Inclusione e la Carta-Memorandum dell'Orientamento e del *career counselling* per uno sviluppo dignitoso, inclusivo e sostenibile per tutti (Soresi, Nota, e Santilli, 2019; SIO,

2019), frutto delle riflessioni di quasi 600 studiosi, ricercatori, professionisti e responsabili di servizi di inclusione lavorativa e di orientamento.

A livello meso, i professionisti dell'orientamento possono intervenire sulle istituzioni come le scuole, le organizzazioni e i luoghi di lavoro per promuovere il riconoscimento dell'unicità di ogni persona. Ad esempio, nei contesti educativi è possibile implementare attività di formazione per gli insegnanti, affinché acquisiscano consapevolezza dei temi dell'inclusione e della sostenibilità e puntino a favorire lo sviluppo di quelle risorse e abilità utili alla progettazione professionale e all'inserimento nei contesti lavorativi di tutti i loro studenti. I professionisti dell'orientamento possono anche estendere il loro lavoro formativo e di *advocacy* ai datori di lavoro, al fine di sensibilizzarli sulle loro responsabilità nel garantire condizioni di equità, inclusione e sostenibilità negli ambienti di lavoro e sui loro doveri nei confronti di tutti i lavoratori. Particolarmente importante è che anche l'azione di sensibilizzazione con i colleghi di lavoro, affinché atteggiamenti negativi e pregiudizi non si traducano in ulteriori barriere professionali per le persone maggiormente a rischio (McManus, Feyes e Saucier, 2010). A questo riguardo, è necessario promuovere attività ed interventi che si propongano di aumentare la conoscenza e la consapevolezza nei confronti delle disabilità e vulnerabilità in generale e nello specifico dei lavoratori con disabilità inseriti nel contesto lavorativo. Si dovrebbe puntare ad incrementare le conoscenze relative alle abilità e alle strategie con cui i colleghi possono favorire il coinvolgimento nelle attività professionali (Soresi e Nota, 2020).

Infine, a livello micro, nelle attività di *career counselling*, i professionisti possono dare spazio alle persone, aiutarle a "riflettere" sui fattori contestuali che possono influenzare la progettazione di un futuro dignitoso, ad aspirare ad un futuro inclusivo e sostenibile, individuando le sfide da affrontare e le abilità e le conoscenze che desiderano acquisire per farvi fronte. A questo riguardo, ricordiamo il progetto *Pensare al lavoro e al futuro anche in epoca di Covid-19*, messo a punto dal Laboratorio LaRIOS dell'Università degli studi di Padova (Santilli, Nota e Soresi, 2020). L'obiettivo del progetto è stato quello di stimolare in un gruppo di giovani che stavano sperimentando situazioni di precarietà durante la pandemia da COVID-19 idee di progettualità del futuro che prevedano anche un senso di comunità e di solidarietà con gli altri e la propensione di creare alleanze per un futuro migliore. Tramite attività laboratoriali, il progetto ha cercato di dare spazio e tempo all'analisi delle sfide globali per favorire la comprensione del presente e

la rappresentazione dei possibili scenari futuri, e al tempo stesso di contribuire all'incremento delle conoscenze e delle abilità necessarie alla promozione di un avvenire e di uno sviluppo sostenibile, inclusivo e di qualità per tutti e tutte. Il progetto ha puntato a far *lavorare a ritroso*, partendo dalle sfide globali che si desidera ingaggiare per poi passare ai propositi e agli obiettivi professionali da perseguire nel proprio futuro. Nel complesso, i risultati hanno evidenziato che i giovani che hanno partecipato al progetto laboratoriale presentano livelli più elevati al termine dell'attività nella *career adaptability*, ovvero nella capacità di fronteggiare con agency alle richieste imprevedute dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative e nei livelli di resilienza e prospettiva temporale e riportano desideri e intenzioni relativi al loro futuro professionale maggiormente attenti alle sfide ed emergenze globali e allo sviluppo sostenibile.

6. CONCLUSIONI

Le sfide globali e le condizioni socio-economiche attuali ci portano a ritenere che le attività di orientamento tradizionali, centrate esclusivamente sull'analisi degli interessi, delle attitudini e delle competenze per individuare la professione più "giusta", possono essere di poco aiuto. Per poter favorire un futuro che sia sostenibile ed inclusivo, l'orientamento deve proporre occasioni educative e formative in grado di sollecitare pensieri e riflessioni, aspirazioni e prospettive, ovvero, in un'unica espressione, l'agentività delle persone. Tutto ciò richiede che i professionisti e le professioniste dell'orientamento acquisiscano conoscenze, competenze, atteggiamenti e valori in sintonia con la salvaguardia dei diritti di tutte le persone, al fine di rendere più efficaci le loro azioni professionali.

In sintonia, a livello nazionale, con la Società Italiana di Orientamento (SIO) e il Network Universitario per il conseling (Uni.Co), e internazionale, con il Network for Innovation in Career Guidance & Counselling (NICE) e l'European Society for Vocational Designing and Career Counseling (ESVDC), e come stiamo testimoniando nell'ambito del Corso di perfezionamento in Orientamento e career counselling per l'inclusione, la sostenibilità e la giustizia sociale, a nostro avviso, è sempre più fondamentale che chi si occupa di orientamento sia preparato a svolgere queste delicate attività professionali alla luce di modelli inclusivi e sostenibili e improntati alla giustizia sociale, diventando capace di dare vita a progetti basati su innovazione, *advocacy* sociale, e attivismo, assumendo essi stessi per primi un approccio curioso e co-

smopolita, per poter fare da modello e per poter agire con maggior forza per futuri di qualità per tutte le persone e il benessere della società nel complesso.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BANDURA, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84(2): 191-215.
- BANDURA, A. (1984). Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*. 8(3): 231-255.
- BRONFENBRENNER, U. (2005). Ecological Systems Theory (1992). In U. Bronfenbrenner (ed.), *Making Human Beings Human: Bioecological Perspectives on Human Development* (pp. 106-173). Thousand Oaks, CA: Sage Ltd.
- BROWN, D. (2003). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Allyn & Bacon.
- CAPUA, I. (2020). *I virus non aspettano: Avventure, disavventure e riflessioni di una ricercatrice globetrotter*. Venezia: Marsilio.
- COHEN-SCALI, V., BERNAUD, J.L., MOUMOUA, I.A., POUYAUD, J. (2018). Three life and career design interview methods for counseling young people in situations of migration. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisensohn, J.-L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, J. Guichard (eds.) *Interventions in Career Design and Education* (pp. 153-170). Cham: Springer.
- COLLINS, R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. Waltman: Academic Press.
- CORBIÈRE, M., VILLOTTI, P., LECOMTE, T., BOND, G.R., LESAGE, A., GOLDNER, E.M. (2014). Work accommodations and natural supports for maintaining employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 37(2): 90-98.
- CRITES, J.O. (1974). Major contribution career counseling: A review of major approaches. *The Counseling Psychologist*. 4(3): 3-23.
- FREY, C.B., OSBORNE, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*. 114: 254-280.
- GATI, I. (2013). Advances in career decision making. In W.B. Walsh, M.L. Savickas, P.J. Hartung (eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (pp. 199-232). New York, NY: Routledge.
- GYSBERS, N. C., HEPPNER, M. J., JOHNSTON, J. A. (1998). *Career Counseling. Process, Issues and Techniques*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
-

- GINEVRA, M. C., SANTILLI, S., NOTA, L., SORESI, S. (2018). Interventions for career construction and work inclusion of individuals with disability. In T. Hooley, R.G. Sultana, R. Thomsen (eds.), *Career Guidance for Emancipation* (pp. 33-46). London & New York: Routledge.
- GUICHARD, J. (2018). Life Design interventions and the issue of work. In V. Cohen-Scali, J.P. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórna, G. Aisenson, J.L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, J.V Guichard, (eds.), *Interventions in Career Design and education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work* (pp. 15-28). Paris, France: Springer, Cham.
- HACKETT, G., LENT, R.W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. *Handbook of Counseling Psychology*. 2: 419-452.
- HANSMANN, R., MIEG, H.A., FRISCHKNECHT, P. (2012). Principal sustainability components: Empirical analysis of synergies between the three pillars of sustainability. *International Journal of Sustainable Development and World Ecology*. 19(5): 451-459.
- HOLLAND, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*. 6(1): 35-45.
- KENNY, M.E., BLUSTEIN, D.L., LIANG, B., KLEIN, T., ETCHIE, Q. (2019). Applying the psychology of working theory for transformative career education. *Journal of Career Development*. 46(6): 623-636.
- KRUMBOLTZ, J.D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas, W.B. Walsh (eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice* (pp. 55-80). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- LENT, R.W., BROWN, S.D., HACKETT, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 45(1): 79-122.
- MCMANUS, J. L., FEYES, K. I., SAUCIER, D. A. (2010). Contact and knowledge as predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships*. 28(5): 579-590.
- MEDUGORAC, V., ŠVERKO, I., BABAROVIĆ, T. (2019). Careers in sustainability: an application of Social Cognitive Career Theory. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 20: 477-499.
- NAZIONI UNITE (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.
- NAZIONI UNITE (2015). *Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo*. Disponibile online: <https://sdgs.un.org/2030agenda>
-

- NOTA, L., ROSSIER, J. (2015). *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and from Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.
- NOTA, L., MASCIA, M., PIEVANI, T. (2019). *Diritti umani e inclusione*. Bologna: il Mulino.
- NOTA, L., SORESI, S., DI MAGGIO, I., SANTILLI, S., GINEVRA, M.C. (2020). *Sustainable Development, in Career Counseling and Career Education*. London: Springer.
- O'REILLY, J., LAIN, D., SHEEHAN, M., SMALE, B., STUART, M. (2011). Managing uncertainty: The crisis, its consequences and the global workforce. *Work, Employment & Society*. 25(4): 581-595.
- PIKETTY, T. (2013). *Capitalism in the XXI Century*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- POUYAUD, J., GUICHARD, J. (2017). A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing to sustainable and equitable development. In T. Hooley, R.G. Sultana, R. Thomsen (eds.), *Career Guidance for Social Justice* (pp. 31-45). London: Routledge.
- PURVIS, B., MAO, Y., ROBINSON, D. (2019). Three pillars of sustainability: In search of conceptual origins. *Sustainability Science*. 14(3): 681-695.
- RUDOLPH, C.W., LAVIGNE, K.N., ZACHER, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*. 98: 17-34.
- SANTILLI, S., NOTA, L., SORESI, S. (2020). *Life designing: un progetto di intervento online con un gruppo di giovani in condizione di precarietà professionale*. Presentazione al XX Congresso Nazionale SIO Cultura e orientamento: traiettorie per sconfinare le diseguglianze e prevenire l'esclusione scolastica e lavorativa. 8-9 Ottobre, Università di Parma.
- SAVICKAS, M.L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- SAVICKAS, M.L., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.-P., DUARTE, M.E., GUICHARD, J., SORESI, S. VAN ESBROECK, R., VAN VIANEN, A.E.M (2009). (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*. 75(3): 239-250.
- SHOGREN, K. A., WEHMEYER, M.L., SCHALOCK, R.L., THOMPSON, J.R. (2016). Reframing educational supports for students with intellectual disability through strengths-based approaches. In M.L. Wehmeyer, K.A. Shogren (eds.), *Handbook of Research-Based Practices for Educating Students with Intellectual Disability* (pp. 25-38). New York: Routledge.
-

- SIO (2019). *Una Carta-Memorandum a supporto dell'Orientamento e del Career Counselling*. Società Italiana per l'Orientamento. <https://www.sio-online.it/2019/11/22/una-carta-memorandum-a-supporto-dellorientamento-e-del-career-counselling/>
- SORESI, S., NOTA, L. (2020) *L'orientamento e la progettazione professionale per un futuro inclusivo per tutti e uno sviluppo sostenibile*. Milano: il Mulino.
- SORESI, S., NOTA, L., SANTILLI, S. (2019). *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030*. Padova: Cleup.
- SULTANA, R.G. (2018). Precarity, austerity and the social contract in a liquid world: career guidance mediating the citizen and the state. In T. Hooley, R.G. Sultana, R. Thomsen (eds.), *Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism* (pp. 63-76). New York & London: Routledge.
- SUPER, D. E. (1957). *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper & Brothers.
- YOUNG, R.A., COLLIN, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*. 64(3): 373-388.
-