

Centro di Psicologia Ulisse
Master in psicologia scolastica

a.a. 2015/2016

Tesi di master

Candidato: Alessandro Fabbri

“Le rappresentazioni mentali delle Career Management Skills
(CMS) in un gruppo di studenti di III^a liceo”.

Introduzione

L'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL) definisce l'orientamento come “un intervento finalizzato a porre la persona nelle condizioni di poter effettuare delle scelte personali circa il proprio progetto personale/professionale e di vita. Tale intervento non coincide con un particolare momento dell'esistenza (la scelta degli studi o il cambiamento di un percorso lavorativo), ma rappresenta un sostegno ad un periodo piuttosto lungo della transizione tra infanzia ed età adulta”.

Questa definizione può apparire a prima vista banale o semplicistica, tuttavia è il risultato di una profonda riflessione che ha visto numerosi studiosi interrogarsi su tale argomento nel corso degli anni. La stessa differenziazione tra orientamento scolastico e professionale, che per decenni ha pervaso lo studio e la progettazione di interventi sull'argomento, arriva a perdere di consistenza e significato dal momento che nessuno dei due può essere considerato in assenza dell'altro, né da un punto di vista teorico né operativo.

Nel corso degli ultimi anni, a livello mondiale si è assistito ad una serie di cambiamenti economici e sociali che hanno avuto, tra i vari effetti, la perdita della tradizionale sicurezza sul lavoro. Oggi, infatti, lo stesso mercato del lavoro, i cui mutamenti avvengono in tempi molto rapidi, pone spesso le persone nella condizione di dovere mutare le proprie attività lavorative, anche più volte nel corso della vita. La gestione di questi delicati momenti di passaggio non sempre avviene in modo funzionale, può produrre molto stress in chi lo sta attraversando e non è detto che porti ad una effettiva ricollocazione dei soggetti protagonisti.

In questo senso l'orientamento non è più visto come limitato ai momenti di passaggio tra i vari ordini di scuola, bensì esteso a tutto l'arco della vita: non è importante solo scegliere la scuola giusta o il lavoro giusto, ma essere in grado di sapersi riadattare a fronte dei cambiamenti che possono avvenire nel corso del tempo. Si parla quindi di orientamento permanente (lifelong), un processo che secondo molti studiosi del settore (Ferraro, 2016) dovrebbe avere inizio già alle scuole inferiori, nell'ottica di contrastare fenomeni quali la dispersione scolastica e l'insuccesso scolastico, favorendo invece l'occupabilità e l'equità sociale.

Spostando il focus sulla popolazione giovanile, l'orientamento rappresenta oggi un tema di notevole rilevanza sociale perché ritenuto, tra gli altri, alla base della lotta alla dispersione scolastica (Colombo, 2013). Da un'analisi effettuata dall'Istituto Nazionale Documentazione Innovazione, Ricerca Educativa (INDIRE) nel 2014, infatti, è emerso che in Italia il 15,0% dei giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni ha abbandonato precocemente la scuola, una media più

alta rispetto a quella europea che si attesta all'11,7%. Anche se tale dato risulta più basso rispetto al 2009 in cui si attestava sul 19,2%, la portata del fenomeno rimane comunque importante, riguardando un giovane su sei.

Per questi motivi nel 2007 è nato il ELGPN (The European Lifelong Guidance Policy Network), la rete europea avente lo scopo di supportare i paesi europei e la Commissione Europea nello sviluppo di politiche efficaci e condivise di orientamento permanente.

1. PRESUPPOSTI TEORICI

1.1 L'evoluzione storica del concetto di orientamento nel tempo

Il concetto di orientamento ha visto nel corso dei decenni numerose variazioni dovute in particolar modo alle caratteristiche del periodo storico e agli aspetti socioculturali ad esso associati. Il fatto di concepire l'orientamento come sostegno alla scelta, per esempio, è una concezione prettamente moderna che non era invece presente in passato.

Durante la fase pre-industriale non esisteva il problema della scelta lavorativa e quindi neanche della formazione professionale: il lavoro veniva infatti tramandato di generazione in generazione, con la famiglia che aveva il compito di favorire il passaggio di conoscenze e competenze necessarie ad eseguirlo.

Successivamente, nella fase post-industriale, le cose cambiano: le possibilità di scelta per gli individui aumentano, il mondo dell'industria si trova di fronte alla necessità di ricercare manodopera sempre più specializzata, con il conseguente bisogno di fornire una preparazione ai lavoratori da un punto di vista professionale ma anche culturale.

Agli inizi del XX secolo inizia a prendere piede una concezione dell'essere umano come caratterizzato da una serie di abilità e predisposizioni naturali, ereditarie, che vengono chiamate "attitudini", presenti in ognuno in proporzioni differenti e individuabili attraverso l'utilizzo di speciali strumenti psicometrici progettati a tale scopo. Così facendo attraverso l'utilizzo di test costruiti ad hoc risultava possibile individuare quale mestiere o mansione fosse più adatta ad una certa persona, secondo il motto dell'"uomo giusto al posto giusto". Il contesto storico ed economico dell'epoca, d'altronde, che si presentava statico o comunque poco variabile dal punto di vista della varietà delle mansioni, forniva un terreno molto fertile per questo approccio. Le caratteristiche necessarie a svolgere con efficienza un certo lavoro erano distinte e costanti, bastava solo individuare persone che ne fossero in possesso.

Questa tendenza rimane stabile fino ai primi 30 anni del '900, a partire da cui l'attenzione viene spostata sullo studio degli interessi. Si forma quindi un triangolo teorico agli angoli del quale

vengono posti le attitudini personali (o abilità), gli interessi e l'affermazione professionale. Questo accade perché ci si era resi conto del fatto che le attitudini da sole non costituivano un fattore predittivo solido del successo professionale. Si ritenne invece che dimensioni di natura più affettiva come appunto gli interessi o i valori professionali potessero fare la differenza in questo senso, sia perché si strutturavano in una fase precoce dello sviluppo del soggetto, sia perché rimanevano piuttosto stabili del corso della vita.

Successivamente, tra il 1945 e il 1960, si implementa l'attenzione verso gli aspetti istintivi profondi alla base della personalità degli individui, con la ricerca di un legame tra le disposizioni personali profonde e le scelte professionali secondo un'ottica psicodinamica, in cui assumono grande importanza le scelte scolastiche iniziali. Gli studi di Maslow sulla piramide dei bisogni e sulla motivazione e quelli di C. Rogers sulla relazione di aiuto contribuiscono a fornire ulteriori chiavi di lettura in questo senso, ed è a partire dall'integrazione di questi studi che vengono concettualizzate infine quelle che vengono definite life skills, competenze trasversali il cui utilizzo riguarda appunto una vasta serie di situazioni, tra cui l'approccio alla formazione e al lavoro. Viene quindi introdotto il concetto di empowerment, inteso come un processo che favorisce un aumento delle possibilità a disposizione del soggetto, che consente di effettuare la scelta più responsabile e soddisfacente tra quelle possibili, accompagnato da un vissuto di sicurezza verso se stessi, di responsabilità ed autonomia. La motivazione assume il ruolo più importante in questo senso. Da "l'uomo giusto al posto giusto" si passa alla concezione del lavoro come in grado di "soddisfare i bisogni dell'uomo". L'orientamento non può quindi assumere la forma di un consiglio valido in tutte le occasioni, bensì deve tenere conto degli aspetti di personalità del soggetto, con i suoi bisogni e le sue motivazioni.

Questa focalizzazione sugli aspetti individuali come fattori centrali su cui basare il processo di orientamento viene messa in discussione tra gli anni '50 e '60 con l'affermarsi dell'approccio socio-culturale: secondo tale cornice teorica, gli elementi individuali come la formazione degli interessi o le attitudini vanno tenuti in grande considerazione, tuttavia diventa di basilare importanza analizzare il ruolo dei fattori ambientali nel processo della loro strutturazione. In questo senso è necessario costruire un ponte tra le caratteristiche personali, con i propri bisogni e le proprie motivazioni, e l'ambiente esterno tenendo conto dei possibili sbocchi lavorativi attraverso, per esempio, un'analisi del mercato del lavoro. L'orientamento non è più visto come legato esclusivamente a un fattore dominante (interesse, attitudine ecc.), bensì all'intreccio di diversi aspetti personali e condizionamenti di carattere socioculturale. La focalizzazione sul concetto di autonomia, inoltre, configura sempre più l'orientamento come un processo di educazione alla scelta.

In quest'ottica si inserisce il contributo dello psicologo americano Super, il quale sostiene che esistono delle tappe evolutive da superare per arrivare ad una completa maturità vocazionale, divise da periodi di transizione che richiedono ogni volta una fase di riorganizzazione psicologica; compito dell'orientatore è proprio quello di sostenere il soggetto nel loro attraversamento. Questa capacità non riguarda solo l'aspetto lavorativo ma si riflette su tutti gli aspetti della vita dell'individuo durante tutto l'arco dell'esistenza.

Negli anni '70 l'orientamento è visto come un processo continuo, non più come una serie di interventi saltuari o legati a necessità specifiche. Il soggetto diviene protagonista attivo nel proprio processo di orientamento, mettendo a punto strategie per adeguarsi in modo funzionale alle vicissitudini della realtà.

Negli anni '80 Pombeni amplifica ulteriormente questa concezione identificando 4 elementi alla base del processo di orientamento: innanzitutto affida all'individuo un ruolo centrale nel processo di scelta, ponendo l'accento sulla sua responsabilità; rimarca poi l'importanza dei momenti di transizione in cui vengono richiesti nuovi assetti e configurazioni di vita personale e professionale; introduce il tema del possibile cambiamento degli interessi o della carriera professionale, per cui la crescita personale passa attraverso la capacità di riutilizzare le competenze trasversali acquisite all'interno del nuovo contesto; sottolinea infine il bisogno di integrazione con il sistema dell'educazione e della formazione professionale.

Oggi l'applicazione di questi modelli non risulta più praticabile in relazione alla serie di cambiamenti che hanno riguardato la società. Oltre a questo, molti studi hanno messo in evidenza l'incostanza di costrutti ritenuti in passato stabili come gli interessi e le attitudini, rendendo necessaria la creazione di un nuovo paradigma teorico di riferimento attraverso il quale approcciarsi all'orientamento. Questo è rappresentato dal modello del Life Design (Savickas et al. 2009) che si fonda su 5 aspetti:

- L'interdipendenza tra individuo ed ecosistema che formano una complessa entità dinamica caratterizzata da un'auto organizzazione reciprocamente adattiva che si costruisce nel tempo anche in relazione alle molteplici esperienze quotidiane;
- Il Focus sulle strategie di coping, mostrando ai clienti "come fare" e non "cosa fare" al fine di incrementare le loro competenze sociali, gestire i vincoli complessi presenti nell'ambito dei loro ecosistemi personali, professionali, sociali e familiari. Ci si dovrebbe quindi focalizzare sulle strategie di coping,
- L'abbandono della concezione di causa-effetto tra variabili per cui attitudini e interessi, che non rimangono costanti nel corso della vita, non possono essere considerati come predittori di determinate carriere professionali; si intravede la necessità di passare da azioni che

forniscono suggerimenti rispetto alla presa di decisioni ad azioni che favoriscano una co-costruzione e il supporto verso un progetto di vita più olistico;

- Favorire l'utilizzo della narrazione come strumento attraverso cui esplorare e manifestare gli aspetti del Sé;
- Fare riferimento allo studio dei sistemi complessi invece delle classiche procedure psicometriche per valutare l'efficacia degli interventi;

1.2 Le Career Management Skills

Il ELGPN con la "Risoluzione" del 2008 ha indicato quattro aspetti alla base di un efficace sistema di orientamento, ovvero:

- Il miglioramento delle Career Management Skills (capacità di orientamento – CMS);
- Il miglioramento dell'accessibilità ai servizi di orientamento;
- Il coordinamento e lo sviluppo delle politiche di orientamento;
- La garanzia di qualità per lo sviluppo delle politiche e dei servizi.

Tra gli aspetti sopra citati, quello che risulta avere un'applicazione più diretta all'interno degli istituti scolastici risulta essere il primo, ovvero il miglioramento delle CMS. Le CMS vengono definite "una serie di competenze che forniscono agli individui e ai gruppi modi strutturati per raccogliere, analizzare, sintetizzare e organizzare informazioni riguardo a se stessi, all'educazione e alla formazione professionale, nonché la capacità di prendere decisioni e affrontare efficacemente le transizioni. Costituiscono, quindi, un valore per l'individuo in termini di costruzione e attuazione del proprio progetto di vita, all'interno del quale il lavoro, sia come dipendente sia come lavoratore autonomo, occupa un posto centrale".

Vengono quindi identificate tre distinte CMS, ovvero:

- La capacità di raccogliere, organizzare e sintetizzare le informazioni;
- La capacità di prendere decisioni;
- La capacità di gestire le transizioni.

Al giorno d'oggi risulta particolarmente importante per i giovani studenti acquisire le CMS, dal momento che con una certa probabilità ognuno si troverà, nel corso della vita, a dovere affrontare una serie di compiti orientativi complessi; in questo senso la scuola diventa il luogo principale

all'interno del quale acquisire tali abilità in previsione di essere maggiormente in grado di "riorientarsi" in autonomia a fronte di tali cambiamenti, nel momento in cui si concretizzeranno. Risulterebbe quindi di fondamentale importanza inserire lo studio delle CMS all'interno dell'offerta formativa dei vari ordini di scuola, a partire dalla scuola primaria fino all'università, in modo tale da fare acquisire "competenze di adattabilità e flessibilità, che costituiscano la base per l'occupabilità ed il successo futuri".

Ad oggi il sistema scolastico italiano non prevede la presenza, all'interno dei Piani dell'Offerta Formativa degli istituti, dello studio delle CMS.

Può risultare utile indagare le rappresentazioni dei giovani rispetto a questi tre aspetti

1.2.1 La capacità di raccogliere, organizzare e sintetizzare le informazioni

Le informazioni hanno da sempre riscosso grande interesse nel campo dell'orientamento, nella misura in cui costituiscono la base della conoscenza rispetto alle nuove possibili strade da intraprendere lungo il proprio percorso.

Intorella e Sprini (2004) affermano però che in una società caratterizzata da molteplici fonti e flussi di informazioni, appare di fondamentale importanza non tanto fornire direttamente al soggetto le notizie di cui necessita per la gestione di un momento particolare, ma favorire in lui/lei l'acquisizione di quelle competenze che, lungo l'arco di vita, gli potranno consentire di ricercare, trovare, selezionare ed usare le informazioni via via necessarie. In questo senso, allora, si ripropone il problema delle informazioni per l'orientamento all'interno delle azioni formative: bisogna costruire percorsi specifici attraverso cui favorire nel soggetto l'acquisizione di un corpus di competenze, che sembrano assumere un ruolo sempre più determinante nella realtà attuale, relative alla gestione delle informazioni e dei processi comunicativi attraverso cui queste vengono veicolate.

1.2.2 La capacità di prendere decisioni

I processi di decision-making rappresentano un'area tematica che consente applicazioni in molti campi della psicologia ed in particolare nell'orientamento (Mann, 2000). Alcune tipologie di intervento, come per esempio il bilancio di competenze, volte all'acquisizione della consapevolezza di sé in vista dello sviluppo professionale e di una progettualità costruita tenendo conto della complessità interna e di quella esterna, risentono positivamente delle nuove acquisizioni provenienti dalla ricerca sulla psicologia delle decisioni: la capacità di monitorare il proprio processo decisionale e di utilizzare modalità di scelta funzionali risultano infatti elementi di basilare importanza nella costruzione e nell'attuazione del progetto di bilancio (Di Fabio, 2002). Le teorie moderne sul Decision making professionale sono legate ad una riflessione rispetto a sé e al proprio

ambiente, sulla recettività verso i feedback e sulla capacità di immaginare possibili Sé. La vita professionale a partire dalle scelte degli individui che divengono espressioni del proprio Sé.

In considerazione del fatto che maggiori sono le competenze decisionali, maggiore è il successo personale che si può perseguire, diventa quindi fondamentale prevedere la possibilità di agire su alcune competenze e capacità dei giovani, rendendoli consapevoli di quali possono essere gli svantaggi associati a scarse competenze decisionali e potenziando le loro conoscenze e abilità. Assume quindi un ruolo significativo il supporto che può essere loro fornito a vantaggio di un *decision-making* più efficace (Nota e Soresi, 2004).

Uno dei paradigmi teorici più utilizzati nel campo del decision making è la teoria del conflitto decisionale di Janis e Mann (1977) attraverso la quale vengono descritte modalità, adattive e non, con le quali le persone affrontano decisioni difficili e che si indaga come fattori come l'autostima e la fiducia influenzino il processo decisionale. Gli studiosi suggerirono che gli individui, nel prendere decisioni difficili, adottano una delle seguenti cinque strategie (quattro delle quali disadattive) per affrontare il conflitto decisionale:

1. Adesione non conflittuale. Si verifica quando la persona decide di continuare a fare ciò che sta facendo, senza tenere conto delle informazioni sui rischi e sulle perdite.
2. Cambiamento non conflittuale. Si configura come una decisione acritica di adottare qualsiasi nuovo corso di azione che venga consigliato e indicato da altri.
3. Ipervigilanza. Si verifica, solitamente, quando ci si rende conto che non c'è tempo sufficiente per valutare o per ponderare una serie di possibilità, per cui si procede in modo più impulsivo.
4. Evitamento difensivo. Descrive la tendenza ad evitare di prendere una decisione. Gli autori identificano tre tipi di evitamento: il procrastinare (rimandare la questione); lo scaricare la propria responsabilità su altri (trasferire la responsabilità ad un'altra persona e accettare acriticamente la sua scelta); il razionalizzare (ignorare le informazioni disponibili su alcune alternative e alterare dati di realtà).
5. Vigilanza. È la strategia di decision-making più efficace e vantaggiosa. Tale stile adattivo di comportamento richiede che vengano realizzate le seguenti sette fasi:
 - individuare i valori e gli obiettivi importanti;
 - vagliare una serie di opzioni che permettano di perseguire i propri obiettivi;
 - condurre una ricerca accurata di informazioni;
 - valutare le informazioni senza pregiudizi;
 - assimilare nuove informazioni;
 - riesaminare tutte le informazioni;
 - scegliere ed implementare quanto deciso.

1.2.3 La capacità di gestire le transizioni

La capacità di gestire una transizione, intesa come passaggio da una condizione ad un'altra, differente dalla prima, è strettamente legata al concetto di resilienza, termine ripreso dall'ambito ingegneristico per indicare la capacità di un materiale di resistere a un urto improvviso senza spezzarsi (De Filippo, 2007). La resilienza in senso psicologico, si configura invece come la capacità da parte delle persone di riuscire ad affrontare gli eventi stressanti o traumatici e di riorganizzare in maniera positiva la propria vita dinanzi alle difficoltà (Cantoni, 2014).

Werner e Smith (1982) approfondiscono lo studio dei fattori di rischio che espongono a una maggiore vulnerabilità agli eventi stressanti diminuendo la resilienza. Tra questi vi sono fattori emozionali (abuso, bassa autostima, scarso controllo emozionale), interpersonali (rifiuto dei pari, isolamento, chiusura), familiari (bassa classe sociale, conflitti, scarso legame con i genitori, disturbi nella comunicazione), di sviluppo (ritardo mentale, disabilità nella lettura, deficit attentivi, incompetenza sociale).

Esplorando i fattori protettivi, invece, Secondo Cantoni (2014) è possibile individuare cinque componenti che contribuiscono a sviluppare la resilienza.

1. L'Ottimismo. La disposizione a cogliere il lato buono delle cose è una caratteristica umana molto importante, che promuove il benessere individuale e preserva dal disagio e dalla sofferenza fisica e psicologica. A questo proposito Seligman (1996) afferma che le persone ottimiste tendono a sminuire le difficoltà della vita e a mantenere maggiore lucidità nel momento di trovare soluzioni ai problemi.

2. L'autostima è legata all'ottimismo. Avere una bassa considerazione di sé ed essere molto autocritici, infatti, è spesso accompagnato a una minore tolleranza delle critiche altrui, cui si associa una quota maggiore di dolore e sofferenza, aumentando la possibilità di sviluppare sintomi depressivi.

3. La Robustezza psicologica (Hardiness). Essa è a sua volta scomponibile in tre sotto-componenti: il **controllo** (la convinzione di essere in grado di controllare l'ambiente circostante, mobilitando quelle risorse utili per affrontare le situazioni); **l'impegno** (con la chiara definizione di obiettivi significativi che facilita una visione positiva di ciò che si affronta); **la sfida**, che include la visione dei cambiamenti come incentivi e opportunità di crescita piuttosto che come minaccia alle proprie sicurezze.

4. Le emozioni positive, ovvero il focalizzarsi su quello che si possiede invece che su ciò che manca.

5. Il supporto sociale, definito come il fatto di sapere, proveniente da altri, di essere oggetto di amore e di cure, di essere stimati e apprezzati. E' importante sottolineare come la presenza

di persone disponibili all'ascolto sia efficace poiché mobilita il racconto delle proprie sventure. Raccontare è liberarsi dal peso della sofferenza, e l'accoglienza gentile e senza rifiuti o condanne da parte degli altri segnerà il passaggio da un racconto tutto interiore, penoso e solitario (che può sfociare in forme di comunicazione delirante) alla condivisione partecipata dell'accaduto, producendo un processo di elaborazione di quanto avvenuto.

In definitiva, ciò che determina la qualità della resilienza è la qualità delle risorse personali e dei legami che si sono potuti creare prima e dopo l'evento traumatico.

Spostando l'attenzione sul mondo del lavoro e sulle dinamiche presenti al suo interno, risulta particolarmente interessante l'analisi di Palmade (2003) a proposito delle transizioni: la studiosa francese sostiene che le trasformazioni economiche avvenute degli ultimi 30 anni (tra cui lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, dei trasporti e, ancor più, la globalizzazione del capitale e del lavoro) abbiano determinato un aumento del numero di occupazioni precarie, una tendenza che secondo alcune previsioni dovrebbe affermarsi ulteriormente negli anni a venire. Questo fenomeno è stato spiegato da Mercure e Spurk (2003) secondo i quali, le imprese funzionano basandosi su un nucleo di dipendenti polivalenti che ne assicurano la continuità al di là delle incertezze della situazione economica; tale nucleo viene costantemente integrato da lavoratori "periferici" (chiamati "gli incerti" da Palmade) che si specializzano rapidamente in alcuni compiti e il cui numero può variare a seconda delle circostanze. La teoria della segmentazione del mercato del lavoro e le rilevazioni statistiche (Palmade, 2003) mostrano che i lavoratori "centrali" e quelli "periferici" non si posizionano sullo stesso segmento del mercato del lavoro, ovvero un lavoratore "periferico" ha scarse probabilità di trasformarsi in futuro in un lavoratore "centrale"; in questo senso, i percorsi professionali si configurano come periodi di lavoro in occupazioni diverse, di disoccupazione, di formazione, eccetera.

Queste rotture non caratterizzano soltanto la vita professionale dei lavoratori, infatti le coppie sono più fragili, gli spostamenti geografici più frequenti ed i legami delle famiglie allargate meno saldi.

Di conseguenza, molti individui, in particolar modo gli individui con occupazione incerta, possono trovarsi spesso a dover affrontare nel corso della vita una moltitudine di cambiamenti, che Parkes (1971) identifica con il termine "transizione".

1.3 Alternanza scuola-lavoro

In Italia la Legge 107/2015 disciplina che tutti gli studenti del secondo biennio e dell'ultimo anno degli istituti secondari di secondo grado, svolgano un periodo di alternanza scuola-lavoro che si configura in una serie di attività dentro la scuola o fuori dalla scuola. Nel primo caso si tratta prevalentemente di orientamento, incontri formativi con esperti esterni, insegnamenti di istruzione generale in preparazione all'attività di stage; nel secondo caso ci si riferisce a specifiche attività pratiche effettuate fuori dalla scuola presso sedi convenzionate.

L'alternanza scuola lavoro prevede un monte ore dedicato di almeno 400 ore per gli istituti tecnici e i professionali e 200 ore per i licei.

Per moltissimi studenti, l'alternanza scuola lavoro rappresenta la prima esperienza lavorativa del proprio percorso professionale.

2. LA RICERCA

2.1 Finalità

L'obiettivo della presente ricerca ha riguardato l'indagine delle rappresentazioni mentali di giovani studenti rispetto ai tre aspetti delle CMS precedentemente esposti, vale a dire la capacità di raccogliere, organizzare e sintetizzare le informazioni, la capacità di prendere decisioni e la capacità di gestire le transizioni, in relazione ad una fase di cambiamento importante della propria vita, di "ri-orientamento".

2.2 Metodologia

Il seguente progetto si presenta come un'indagine esplorativa di tipo qualitativo nei confronti degli studenti di 2 classi terze di un istituto secondario di secondo grado, in procinto di iniziare l'attività di Alternanza Scuola Lavoro prevista dal piano didattico nazionale.

2.3 Partecipanti

La ricerca ha visto il coinvolgimento di due classi terze di una scuola secondaria di secondo grado in procinto di iniziare le attività di alternanza scuola-lavoro, per un totale di 32 soggetti, 15 maschi e 17 femmine.

2.4 Strumenti

Tra gli strumenti di tipo qualitativo è stato utilizzato il focus group.

2.5 Modalità di intervento

Nel mese di novembre 2016 Sono stati realizzati due diversi focus group, uno con ogni classe, della durata di 2 ore consecutive ciascuno. Gli incontri hanno avuto luogo all'interno delle aule delle classi, in modo tale da favorire negli studenti una maggiore tranquillità e disponibilità al dialogo, evitando di inserire come aspetto di novità, e quindi potenzialmente destabilizzante, lo spostamento in un setting differente da quello a loro più familiare come un'aula predisposta. All'interno della stanza per motivi di spazio non è stato possibile sistemare i banchi in cerchio, per cui gli studenti sono rimasti seduti alle proprie postazioni, mentre lo psicologo si è posto in piedi di fronte a loro.

Prima dell'inizio delle attività sono stati incontrati i docenti che sarebbero stati in servizio nella classe, in entrambi i casi l'insegnante era lo stesso per le due ore; in tale occasione è stato spiegato loro come si sarebbe svolto l'incontro, dando loro la possibilità di scegliere se rimanere in classe o andare fuori, purché tale modalità rimanesse costante durante le due ore. In questo senso, tutti

hanno scelto di rimanere per l'intera durata delle attività. Sono stati inoltre invitati a non prendere parte direttamente alla discussione in modo tale da limitare l'influenza della loro presenza sulla disclosure degli studenti;

Come da accordi con il Dirigente Scolastico dell'istituto, è stato possibile registrare su supporto audio le conversazioni con gli studenti, le quali sono state successivamente sbobinate e riportate su supporto cartaceo pronte per l'analisi qualitativa, e quindi prontamente distrutte.

Gli incontri hanno quindi visto l'approfondimento dei tre aspetti delle CMS in relazione alla capacità, da parte di un individuo, di ri-orientarsi a fronte di un cambiamento avvenuto nella propria vita. Come input iniziale per gli studenti, sono stati innanzitutto esposti i tre aspetti (lasciati scritti sulla lavagna in modo da tenerli sempre in vista), chiedendo quale, a loro giudizio, fosse il più importante in relazione alla situazione proposta; dopo di ciò, è stato chiesto da quale preferissero partire e si è quindi proceduto alla discussione.

3. I RISULTATI

3.1 La capacità di raccogliere, analizzare e sintetizzare le informazioni.

Pur avendo messo a disposizione degli studenti un uguale lasso di tempo per l'approfondimento di tutti e tre gli aspetti delle CMS, a quello delle informazioni, inteso come capacità di raccoglierle, organizzarle e sintetizzarle, gli studenti hanno dedicato uno spazio più ridotto.

Secondo gli studenti, le informazioni possono rappresentare in alcuni casi un punto di partenza per esplorare le varie possibilità a disposizione, fornendo una prima descrizione di ciò che ci circonda. È a partire da questa analisi che sarebbe poi possibile per l'individuo arrivare a prendere una decisione.

Sintetizzare le informazioni costituisce idealmente la fase finale della loro elaborazione, tuttavia per gli studenti non sembra essere sempre così: la finalizzazione di questo processo appare infatti legata alla presenza di una motivazione che spinga ad approfondire l'analisi delle informazioni a partire dalla loro raccolta, passando per l'organizzazione, fino alla loro sintesi; tale motivazione può originare da sé e quindi provenire dall'interno, legandosi concettualmente all'interesse, oppure essere *“forzata dall'esterno”*.

Le fonti delle informazioni a cui si fa riferimento, invece, risultano differenti a seconda di vari fattori quali il tipo di informazione ricercata e il tempo a disposizione.

Internet è lo strumento utilizzato più di frequente, soprattutto per via della sua disponibilità immediata, per ricercare in particolar modo informazioni tecniche. A volte, se presente

nell'immediato, si può fare riferimento ad una fonte autorevole che si ritiene in possesso di una competenza rispetto all'argomento in questione (è questo il caso del professore di lettere a cui viene chiesto il significato di una certa parola), che in alcuni casi fornisce anche gli strumenti per ricercare informazioni in autonomia, indicando dove reperire quella ricercata (siti ecc.).

Per quanto riguarda informazioni di tipo più personale e intimo, invece, si fa maggiormente ricorso a persone con cui si è instaurato un legame affettivo, prediligendo un'informazione diretta piuttosto che indiretta. Un aspetto particolare è legato al fatto che la competenza percepita non sempre risulta il principio più importante su cui si basa la scelta di una fonte di informazione: alcuni studenti ammettono infatti che a volte possono preferire come fonti persone che non sono particolarmente competenti su quel dato campo, ma con cui hanno un rapporto affettivo importante, rispetto ad altre di indiscussa competenza ma con cui non si ha un buon rapporto.

Un ulteriore aspetto di interesse consiste nel fatto che a volte, di fronte ad una situazione incerta, si tende a rivolgersi verso chi si ritiene possa essere maggiormente in linea con la propria opinione piuttosto che coinvolgere un consigliere considerato obiettivo ma presumibilmente contrario alla propria tesi.

3.2 La capacità di gestire le transizioni

Questa CMS è stata quella indicata meno frequentemente come aspetto più importante nell'ottica di un processo di ri-orientamento, tuttavia va segnalato che in una delle due classi questo argomento, pur essendo quello che nessuno tra i presenti aveva scelto come più rilevante, è stato il primo ad essere oggetto di discussione per volontà stessa del gruppo (*“Così ce lo togliamo”*).

Coloro che l'hanno ritenuta fondamentale spiegano che si può prendere qualsiasi decisione ma se non si è in grado di gestirla si annulla tutto il percorso fatto fino a quel punto.

Invitati a pensare ad esempi di transizioni importanti, agli studenti vengono in mente traslochi, cambiamenti nei percorsi formativi (come la scelta dell'università, oppure essere stati bocciati ed aver avuto bisogno di ripensare il proprio percorso, un cambiamento di scuola), del partner, ma anche cambiamenti interiori, del proprio carattere, nel corpo.

Il cambiamento assume la caratteristica di metterti davanti alla realtà, con tutti gli aspetti positivi e negativi, di difficoltà. È concreto, o per meglio dire ha effetti concreti, e non sempre si è in grado di prevedere se si sarà o meno in grado di superarlo in modo funzionale. Posto ciò, alcuni studenti ritengono che a volte i momenti di transizione, anche se forzati dall'esterno e difficili, non hanno solo conseguenze negative ma ci si può rendere conto a posteriori anche dei benefici (*“Può portarmi a rendermi conto di una cosa che prima non vedevo”*).

Vengono individuati alcuni aspetti che favoriscono la gestione di un cambiamento e altri che, al contrario, la possono ostacolare: ad esempio, vedere se riesco a gestire un cambiamento oppure no può darmi delle indicazioni rispetto al fatto che ne sia capace o meno, quindi il fatto di avere vissuto in passato delle esperienze di transizione che si è riusciti a gestire in modo adeguato, può aiutare in futuro ad affrontarne altre con maggiore fiducia nelle proprie capacità.

Le emozioni assumono in questa ottica una duplice valenza, infatti la paura, l'amore, i sentimenti in generale possono influenzare positivamente la gestione di una transizione, ma anche contrapporsi ad essa: la paura di non farcela, ad esempio, può rappresentare una spinta verso il superamento di questo particolare momento ma in altre situazioni può arrivare a bloccare le azioni ed il pensiero, rendendo la persona incapace di reagire.

Un aspetto di particolare rilevanza rispetto alla capacità di gestire in modo funzionale le transizioni è rappresentato dai rapporti interpersonali, come l'amicizia, che consente di avere uno spazio di accoglienza e condivisione rispetto alle difficoltà incontrate, ma anche consigli utili su come affrontarla.

L'impatto che il cambiamento produce sull'individuo può essere legato anche al fatto che il cambiamento stesso venga deciso in maniera autonoma oppure sia determinato dall'esterno, da fattori non riconducibili al proprio controllo (*"Un conto è se lo decido io oppure se mi viene imposto"*). Nel caso in cui sia la persona a decidere, di solito è perché c'è qualcosa che non va, per cui si agisce nel tentativo di migliorare la situazione; non è detto chiaramente che la transizione avvenga in modo più semplice o meno doloroso, tuttavia l'aspetto della consapevolezza viene ritenuto molto importante in questo senso.

3.3 La capacità di prendere decisioni

La capacità di prendere decisioni è stata indicata dalla maggior parte dei ragazzi come l'elemento più importante nell'ambito di un processo di ri-orientamento, rispetto al quale emergono due approcci differenti.

Alcuni studenti sostengono infatti la necessità di un approccio razionale nel processo di presa di decisione, basato sulla valutazione delle circostanze e delle possibili conseguenze; questo comporta l'aver escluso quello che non interessa a partire dalla consapevolezza delle proprie capacità, di quello che si riesce a fare e quello che si trova giusto per sé. L'autovalutazione di se stessi, attraverso cui capire i propri punti di forza e di debolezza rispetto al riuscire a fare una certa cosa, assume in questo caso una rilevanza centrale.

Altri, invece, ritengono che pensare molto non solo non aiuti, ma in alcuni casi possa anche essere deleterio in quanto si può arrivare ad un blocco del pensiero, rimanendo in una situazione di

impasse. In questo senso, ragionare molto può non essere sempre utile proprio perché possono iniziare a venire in mente anche aspetti non attinenti al tema in questione, con il risultato di confondersi ancora di più. Si può quindi essere anche impulsivi nel prendere una decisione, pur rimanendo vigili rispetto alle conseguenze, in modo tale da ricalibrare il percorso in caso di bisogno.

Intervengono quindi una serie di fattori individuali che possono influenzare la presa di decisione, come l'insicurezza, l'essere facilmente condizionabili, ansiosi, ma anche ragionare in modo eccessivo. Secondo alcuni, infatti, essere una persona superficiale, che si fa pochi problemi, può risultare un vantaggio in situazioni di questo tipo. Alcuni possono essere in difficoltà di fronte a numerose possibilità di scelta, a tal punto da non riuscire a scegliere.

Aspetti come la forza di volontà o anche la curiosità, permettono invece di prendere una decisione anche in assenza di certezze circa il risultato.

Anche le passioni possono influenzare il processo di presa di decisione, fungendo da stimoli nel caso in cui la decisione riguardi il raggiungimento di situazioni legate alla passione stessa, o da ostacoli nel momento in cui la scelta comporta la perdita di un qualcosa a cui si tiene (*“Se devo traslocare ma sono molto affezionato al posto in cui vivo, posso decidere di non andarmene”*; *“Il cambiamento può anche minacciare le passioni”*).

La scelta può dipendere dal tipo di decisione, o per meglio dire, dal grado di coinvolgimento del soggetto rispetto alla decisione stessa, non a caso molti affermano che è più facile prendere decisioni se la situazione che si ha davanti interessa di meno o coinvolge di meno. Se si ha a che fare con una scelta personale, invece, può essere più difficile prendere una decisione.

Altri ritengono invece che la motivazione verso la presa di decisione possa influenzare tale processo in senso opposto, nella misura in cui se non si è motivati a scegliere per motivi differenti (ripercussioni negative ecc.) si possono avere difficoltà ad affrontarla.

Per quanto riguarda il ruolo delle relazioni interpersonali, se nella raccolta di informazioni si può preferire cercare su internet, nel momento di prendere una decisione ci si apre all'altro, ritenendo che il suo distacco rispetto alla situazione possa portarlo ad essere più obiettivo, oppure che il fatto di avere vissuto un'esperienza simile possa fornire un valore aggiunto all'interno del suo suggerimento. Questa inizialmente è stata la prima risposta, apparentemente condivisa da tutto il gruppo classe; col passare dei minuti, però, alcuni hanno ammesso che sovente, in realtà, quando hanno bisogno di chiedere a qualcuno un consiglio su una decisione da prendere, ricercano persone che probabilmente appoggeranno il loro punto di vista. Quando poi capita di incontrare qualcuno

che la pensa diversamente ci si può aprire alla nuova soluzione, ma a volte si ha l'effetto opposto: in questi casi è possibile che ci si concentri ancora di più sulla propria idea, rifiutando l'altro senza approfondire una discussione. A questo punto è più facile che si faccia riferimento a qualcuno non tanto per la sua obiettività e/o competenza, quanto per il fatto di avere con lui/lei un rapporto affettivo importante (*“Perché mi conosce meglio e può sapere cosa sarebbe meglio per me”*).

Alcuni studenti individuano un aspetto centrale in una specifica modalità con la quale si può venire consigliati, basata sul sentirsi accolti, al di là della qualità del consiglio ricevuto (*“Puoi darmi anche il migliore consiglio del mondo, ma se non me lo dici bene io non ti considero”*).

4. DISCUSSIONE DEI RISULTATI

Uno degli aspetti che risalta maggiormente a partire dall'analisi del materiale raccolto nei due incontri con gli studenti, è relativo al fattore ritenuto più importante rispetto alla capacità di orientamento, ovvero la capacità di prendere decisioni. Questo dato può essere in parte spiegato in relazione alla fase evolutiva attraversata dai partecipanti, cioè l'adolescenza. In questo periodo, infatti, le persone iniziano a sperimentare il bisogno di autonomia che li renda in grado di abbandonare lo status di bambino dipendente dalle figure adulte, per cui il ritenere di primaria importanza la capacità di prendere decisioni da soli viene a configurarsi come un atto di indipendenza dagli altri. Questa necessità di ritagliarsi i propri spazi ha però alla base un aspetto di ambivalenza, poiché poi, nel momento in cui si tratta di ricercare delle figure in grado di fornire consigli utili alla scelta o informazioni utili, si arriva a preferire qualcuno che stia loro vicino e che li accolga, piuttosto che una fonte obiettiva e critica.

Il bisogno di controllo ed autonomia si manifesta anche rispetto al tema della capacità di gestire le transizioni: posso decidere io di dare il via ad un cambiamento oppure posso subirlo passivamente; anche in quest'ultimo caso, comunque, l'importante è che ne sia consapevole.

Un'ulteriore particolarità consiste nel fatto che solo una piccola minoranza di partecipanti identifica come CMS più importante la capacità di gestire in modo adeguato le transizioni; in questo senso è possibile che l'aspetto luttuoso che accompagna i momenti di transizione sia difficile da sostenere, portando i partecipanti ad evitarlo. La frase *“Così ce lo togliamo”* detta dopo che tale CMS era stata relegata all'ultimo posto in quanto ad importanza rispetto alle altre due, assume comunque un significato ambiguo: si cerca infatti di disfarsi prima possibile dell'elemento perturbante o lo si affronta direttamente a viso aperto?

5. CONCLUSIONI

Il presente lavoro ha voluto indagare le rappresentazioni mentali di un ristretto gruppo di adolescenti rispetto a tre aspetti che gli esperti dell'orientamento affermano essere alla base di un corretto processo di adattamento dinamico ai cambiamenti che occorrono nel corso della vita. Si è scelto di effettuare questa indagine su ragazzi e ragazze in procinto di iniziare quella che per molti rappresenta la prima attività legata al mondo del lavoro. Ciò che è emerso è un atteggiamento ambivalente nei confronti della gestione delle transizioni, che si auspica sia legato al particolare momento evolutivo attraversato dai partecipanti e che possa ricevere in futuro maggiore attenzione.

Limiti della ricerca

La presente ricerca presenta una serie di limiti legati in parte alla tipologia di approccio utilizzato, in parte a fattori ambientali. La presenza dell'insegnante in classe durante lo svolgimento degli incontri, così come il fatto di registrare le discussioni effettuate, possono avere influenzato la disclosure dei partecipanti, i quali possono essere stati più restii a parlare di sé rispetto ai temi trattati.

Un altro aspetto di criticità è rappresentato dalla numerosità del gruppo oggetto di indagine, in due modi differenti: è infatti presente una numerosità al limite per l'utilizzo dello strumento del focus group, in quanto i due gruppi erano composti rispettivamente da 14 e 18 partecipanti; il gruppo generale, inoltre, non può considerarsi rappresentativo della popolazione, essendo numericamente molto ridotto e reperito all'interno di una specifica scuola secondaria di secondo grado. Ne consegue, pertanto, che non è possibile generalizzare i risultati riscontrati.