

# QUALE ORIENTAMENTO PER IL LAVORO DEL FUTURO?

In questo nuovo mondo anche le pratiche di orientamento devono cambiare. L'orientamento del futuro non potrà limitarsi a valutare se le persone sono adatte ad un certo lavoro o percorso formativo, cercando congruenze tra persona ed ambiente, né potrà occuparsi di definire le caratteristiche attitudinali delle persone nel tentativo di predire percorsi formativi e professionali lineari e stabili nel tempo. Se il futuro non è prevedibile, chi si occupa di orientamento deve fornire alle persone strumenti validi per muoversi nell'incertezza, nelle transizioni frequenti, nelle nuove modalità di contrattazione tra datore di lavoro e lavoratore, nei rapidi cambiamenti delle tecnologie e delle attività occupazionali, nel conciliare lavoro, famiglia e tempo libero, nel fronteggiare la frequente necessità di rioccupazione di chi ha un lavoro temporaneo, part-time, autonomo, di collaborazione, a progetto. L'orientamento diventa quindi un processo complesso, un percorso che accompagna l'individuo lungo tutto il corso di vita e ne segue lo sviluppo, non si limita al problema di affrontare una scelta scolastica o professionale.

“ *Orientare vuole dire, infatti fornire alla persona gli “strumenti” necessari per conoscere se stessa e la realtà esterna, per definire i propri obiettivi formativi e lavorativi, tenendo nella giusta considerazione i bisogni e le caratteristiche individuali (abilità, conoscenze, interessi...) e le alternative professionali più plausibili in rapporto alle esigenze del mercato del lavoro. Questo al fine di prendere decisioni autonome e responsabili, mettere in atto comportamenti adeguati alla realizzazione del progetto orientativo, adattarsi positivamente all'ambiente in cui la persona desidera inserirsi, affrontare positivamente la transizione ed il cambiamento.* ”

(Mancinelli, 2004)

In questo nuovo contesto assume particolare importanza il valore dell'orientamento quale **azione preventiva**. Se l'ottica è quella di lavorare sul progetto di vita, questo significa interessarsi al futuro delle persone molto prima di quando queste devono affrontare le difficoltà delle transizioni (Savickas et al., 2010).

Da qui l'utilità di percorsi e attività mirate già su bambini molto piccoli, anche del primo ciclo della scuola dell'obbligo. In questo modo l'orientamento può dare alle persone gli strumenti e le competenze necessarie per affrontare le transizioni e i cambiamenti, avendo a disposizione maggiori opportunità di scelta.

L'orientamento acquista, quindi, una dimensione più ampia e viene visto come servizio volto a promuovere una partecipazione piena e totale alla vita sociale, un'opportunità per una cittadinanza attiva.

In questa nuova visione dell'orientamento diventa centrale il concetto dell'**adattabilità professionale** o **adaptability**.

“ *Adaptability è la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi e partecipare al ruolo lavorativo, e ad adattarsi alle richieste imprevedute dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative.* ”

(Savickas, 1997)

[www.regione.piemonte.it/orientamento](http://www.regione.piemonte.it/orientamento)

## TEORIA SULL'O RIENTAMENTO

orientare nel nuovo mondo del lavoro

I cambiamenti nel mondo del lavoro e la crisi economica che da anni stanno interessando i paesi occidentali, implicano la necessità di ripensare a come aiutare i giovani a progettare il proprio futuro professionale. Le certezze del passato e gli assunti tradizionali dell'orientamento sono stati messi fortemente in crisi da nuovi scenari economici e sociali.

Oggi non si può più parlare di **stabilità** e di **certezza**, sia nei contesti formativi che in quelli lavorativi, anche nei paesi ricchi, le possibilità di scelta per le persone si sono drasticamente ridotte. Non esiste più una relazione lineare tra formazione, mondo del lavoro ed occupazione. I cambiamenti repentini del mercato del lavoro rendono impossibile fare previsioni certe sul futuro. La crescita dei paesi occidentali è drasticamente diminuita e gli anni a venire, secondo alcuni, non promettono nulla di buono. Ne consegue che le possibilità di scegliere un lavoro gratificante e le opportunità di un'occupazione stabile si riducono di pari passo (Nota et al., 2012).

L'automatizzazione dei processi produttivi, la crescente specializzazione richiesta, anche per adempiere mansioni poco qualificate, e la necessità di un aggiornamento costante delle proprie competenze professionali, sono solo alcuni dei motivi per cui in futuro sarà sempre più difficile inserirsi nel mondo del lavoro per chi non è culturalmente attrezzato.

I giovani di oggi sono preoccupati per il futuro: esso appare incerto, imprevedibile, persino minaccioso: **che lavoro sarà il lavoro del futuro?**

Sarà un lavoro molto diverso da quello del passato: impegnativo su molti fronti (sul piano relazionale, cognitivo ed emotivo), richiederà abilità e competenze diverse per riuscire ad integrarsi in contesti sempre nuovi e adempiere ruoli differenti. Anche i luoghi del lavoro saranno diversi: si lavorerà di più da casa, sul treno, nel parco seduti su una panchina con il tablet sulle ginocchia. Timbrare il cartellino sarà cosa per pochi e gli orari saranno sempre meno definiti e stabili (Soresi, 2011).

I bambini e i giovani di oggi vivono nella "società della conoscenza", ovunque circola una enorme quantità di informazioni prodotte e diffuse a velocità sempre crescente. Le competenze che questa conoscenza richiede sono diverse da quelle richieste nel secolo scorso. È necessario essere sempre aggiornati, usare tecnologie sofisticate, accettare l'incertezza, piuttosto che ricercare la stabilità, sviluppare flessibilità e sapersi adattare a richieste sempre diverse e spesso impreviste. In questo tipo di contesto sociale e culturale, il lavoro del futuro sarà per chi avrà una formazione elevata e competenze complesse: capacità di pensare e pianificare il proprio futuro, adattabilità e prontezza professionale, curiosità, esplorazione ed un elevato senso di autoefficacia nelle proprie possibilità (Nota et al., 2012).



IERI

LAVORO STABILE, PER TUTTA LA VITA  
FEDELTA' ALL'AZIENDA  
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO  
FORMAZIONE IN AZIENDA  
CARRIERA IN AZIENDA



OGGI

TRANSIZIONI FREQUENTI  
PROFILI PROFESSIONALI MENO DEFINITI  
FLESSIBILITÀ, FLUIDITÀ  
FORMAZIONE IN CARICO AL SOGGETTO  
AGGIORNAMENTO LUNGO TUTTA LA VITA  
CARRIERA PERSONALE  
MAGGIOR INCERTEZZA E INSIUREZZA  
SITUAZIONE DI CRISI ECONOMICA, SOCIALE, PRECARIATO, DISOCCUPAZIONE, SOTTOCCUPAZIONE, POVERTÀ, ...)

## L'adattabilità professionale si esplica lungo quattro dimensioni:



### 1 PREOCCUPAZIONE

ossia l'occuparsi preventivamente del proprio futuro con ottimismo e consapevolezza. Possedere un atteggiamento ottimista ed essere propensi alla pianificazione permette all'individuo di diventare consapevole dei compiti professionali, delle transizioni formative e lavorative da affrontare e delle scelte da compiere in futuro



### 2 CONTROLLO

ossia la consapevolezza da parte della persona di poter determinare e in parte controllare il proprio futuro: la persona che possiede questa risorsa si assume la responsabilità del proprio futuro e si considera il principale artefice della propria carriera professionale



### 3 CURIOSITÀ

ossia lo stimolo ad esplorare l'ambiente per apprendere sempre maggiori informazioni su di sé, sui propri interessi e sulle proprie prospettive professionali e occupazionali. Ciò permette di compiere scelte professionali maggiormente realistiche e che soddisfino la corrispondenza tra il sé e le situazioni della propria vita



### 4 FIDUCIA

nei confronti di sé stessi e delle proprie capacità di riuscita, che permette all'individuo di anticipare il successo di fronte a sfide e ostacoli e di affrontare positivamente le fasi di transizione e sviluppo professionale, compiendo scelte e adattamenti necessari

Le ricerche dimostrano che le persone con elevata adattabilità sono più decise e si impegnano maggiormente per il raggiungimento dei propri obiettivi, hanno maggiore consapevolezza di sé, maggiore fiducia in se stesse e sono più realiste. Inoltre si assumono maggiori responsabilità, hanno migliori capacità di problem-solving e di ricerca di opportunità, percepiscono meno ostacoli per la realizzazione di sé e sperimentano un senso di controllo sulla propria vita.

L'adattabilità si configura quindi come un insieme complesso di atteggiamenti e abilità che comprende le credenze di efficacia, l'ottimismo, il decision making, il problem solving, la prospettiva temporale

e le capacità di programmazione. È una dimensione che si sviluppa lungo tutto l'arco della vita e si rivela particolarmente utile nei momenti di transizione scuola-scuola, scuola-lavoro e lavoro-lavoro. La propensione a guardare al domani, riconoscersi il diritto di prendere decisioni per costruire il proprio futuro, agire per esplorare le opportunità professionali e costruire il senso di efficacia nel risolvere i problemi, concorrono a formare le dimensioni critiche dello sviluppo professionale. Queste abilità iniziano a svilupparsi nel corso dell'infanzia e si consolidano nell'adolescenza, da qui l'importanza di stimolarne lo sviluppo nei bambini e negli adolescenti attraverso attività di orientamento mirate. (Ferrari, 2010)

## COME PENSARE AL FUTURO A SCUOLA?

### Il ruolo degli insegnanti in questo nuovo contesto

In questo nuovo scenario anche per gli insegnanti della scuola dell'obbligo, da sempre impegnati a vario titolo in attività di orientamento, è fondamentale porsi nuove domande e aiutare gli studenti, grandi e piccoli, a sviluppare modalità innovative di affrontare il futuro. Abbandonare l'idea che sia possibile predire interessi professionali e lavori che rimarranno stabili nel tempo, impone la ricerca di nuove modalità di orientare al futuro. Il fulcro delle attività orientative, a partire già dal primo ciclo, deve essere quello di aiutare i bambini e i giovani ad approfondire precocemente la rappresentazione del mondo del lavoro, stimolare la curiosità e l'esplorazione professionale. Per preparare al mondo del futuro, l'orientamento deve prevedere attività educative precoci e coinvolgere, oltre al contesto scolastico, quello familiare e comunitario. È necessario un approccio olistico e sistemico che metta al centro la persona, con i suoi valori, la sua storia, le sue aspirazioni, le sue risorse (Santilli, 2014).

Chi si occupa di formazione e di educazione oggi necessita di nuovi paradigmi di riferimento, evitando di cadere nella trappola di separare e contrapporre la teoria dalla pratica o lo studio dal lavoro. Nell'aiutare i giovani nella costruzione del proprio futuro, i formatori devono assumersi nuove responsabilità e affrontare la sfida che comporta l'abbandono della ricerca del giusto abbinamento persona-formazione-lavoro per prediligere un approccio che valorizzi i significati personali, la connessione tra i contesti di vita, il concetto che la persona sviluppa di sé e i valori attribuiti al mondo in cui vive (Nota et al., 2010).

Riprendendo il concetto di adaptability presentato precedentemente, emerge come gli insegnanti, nella loro attività didattica e nella relazione con i loro allievi, abbiano la possibilità di lavorare su tutte e quattro le dimensioni. In particolare, essi possono:

> **Stimolare la curiosità**, proponendo attività di conoscenza di sé e di esplorazione del mondo circostante, in modo da incentivare un aumento degli interessi e una conoscenza più completa della realtà, in particolare delle professioni

> **Instillare la fiducia** nei ragazzi e nelle ragazze e nelle proprie capacità di riuscita, aiutandoli a pensare che è possibile imparare, migliorare e affrontare gli ostacoli con impegno e sforzo

> Allenarli a **prendere delle decisioni** e a **risolvere dei problemi**

> Abituarli ad **assumersi le responsabilità** delle loro azioni e decisioni

> Aiutarli a pensare e **pianificare il proprio futuro**