

GUIDA METODOLOGICA

PER DOCENTI, OPERATORI DI ORIENTAMENTO,
PROFESSIONISTI

Questa guida è stata realizzata nell'ambito dello sviluppo del Sistema regionale di orientamento - Misura 2 azione 2 Misura 2 D.G.R. 21-8805.

Il prodotto è da considerarsi a supporto e complementare alle azioni di orientamento del sistema, e non come prodotto di comunicazione verso l'esterno. Non rappresenta una parte esaustiva sul tema trattato, né può essere considerato o utilizzato come parte indipendente ed autonoma rispetto al processo e alle azioni in cui è inserito.

In tutti i prodotti collegati alle azioni di orientamento del Sistema Piemonte vengono riconosciuti come fondanti e imprescindibili i principi di Pari Opportunità e di non discriminazione. La scelta del genere maschile e neutro è esclusivamente motivata da ragioni di sintesi.

La citazione di testi delle opere e/o la riproduzione di parti di composizioni musicali o di opere dell'arte cinematografica sono effettuate entro la cerchia ordinaria della scuola, per finalità di insegnamento e non a scopo di lucro, assicurando il rispetto del copyright e del diritto di autore ai sensi degli artt. 15 e 70 della L. 633/1941.

Indice

Introduzione.....	4
Alcune premesse.....	6
Il ruolo dell'orientamento oggi.....	6
La co-progettazione per l'orientamento.....	9
L'orientamento nei percorsi di istruzione e formazione.....	11
Il quadro delle nuove misure.....	11
Una classificazione delle azioni orientative realizzabili nella scuola	13
Finalità della guida metodologica.....	15
Le competenze per gestire la carriera come quadro teorico di riferimento.....	16
Un modello di orientamento condiviso: dall'identificazione dei bisogni alla scelta degli strumenti.....	17
Indicazioni metodologiche per la conduzione delle attività.....	17
Approfondimento sulla scelta metodologica: i dispositivi per l'orientamento.....	21
Il dispositivo individuale.....	21
Il dispositivo grupppale.....	22
Il dispositivo PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento).....	25
Il tirocinio.....	26
La funzione del docente, orientatore, formatore nell'azione orientativa.....	27
Come rispondere ai bisogni orientativi emergenti a scuola? Alcuni esempi di attività realizzabili.....	29
Timeline finalità orientative specifiche a scuola.....	30
Sitografia utile per chi opera nell'ambito dell'orientamento.....	32
Bibliografia.....	33

INTRODUZIONE

L'attuale contesto sociale permeato da trasformazioni e caratterizzato da instabilità pone inevitabilmente l'orientamento dinanzi a nuove sfide. È ormai evidente che le scelte formative e professionali assumono un significato differente rispetto al passato.

Il mercato del lavoro richiede competenze diverse da quelle di un tempo, le professioni di un tempo sono state sostituite da professioni nuove e da altre ancora da scoprire.

Alle persone è richiesto sempre più di essere flessibili, di adattarsi e di saper gestire contemporaneamente diversi ruoli. L'idea di "una sola carriera nella vita", come sostengono alcuni autori (De Vos et al., 2019), è ormai stata superata dalla concettualizzazione di nuove forme di carriera "senza confini" e sempre più "sostenibili" (Hirschi et al., 2020).

Questo, inevitabilmente, porta a modelli di carriera più complessi e idiosincratici che pongono, da un lato, attenzione al singolo identificato come l'attore centrale e dall'altro, richiamano al ruolo importante delle reti, delle comunità e dei sistemi nel mettere in atto azioni che supportino lo sviluppo di nuove competenze e professionalità.

In questo scenario, appare evidente che l'orientamento scolastico e professionale ha bisogno di un approccio innovativo e proattivo e i consulenti/operatori/docenti che si occupano di orientamento hanno bisogno di nuovi strumenti.

Una delle sfide poste all'orientamento, infatti, è quella di coniugare le scelte di carriera con bisogni, interessi, desideri ma anche con scenari mutevoli, imprevisti ed articolati determinati dai fattori storico economici.

Tutto ciò comporta, anche per chi opera nel settore dell'orientamento, nuovi compiti e responsabilità.

In effetti, un'altra sfida è quella di dotare docenti e operatori di orientamento di metodologie e buone prassi per muoversi efficacemente in questo panorama.

Sulla base delle premesse fin qui delineate, appare evidente che le azioni di orientamento non possono essere improvvisate e/o relegate ad una specifica fase di transizione o ad un definito momento di scelta, come spesso avveniva in precedenza.

Chi si occupa di orientamento deve essere opportunamente formato e deve adottare necessariamente una logica preventiva. L'obiettivo è quello di lavorare affinché le persone acquisiscano competenze di career management skills (CMS) assieme ad un mindset che anticipi la capacità di operare scelte e considerare opportunità nel corso della costruzione del proprio percorso di carriera. Secondo questa logica, si tratta di effettuare azioni di career education prima ancora di azioni di career counseling legate a specifici momenti di transizione.

Per anticipare e rispondere prontamente ai bisogni delle persone legati alla contemporaneità, come ribadito anche nella Carta di Genova (2021), è necessario predisporre un sistema di orientamento centrato sulla persona e in stretto contatto con il tessuto produttivo. Coloro che operano nel settore dell'orientamento pertanto necessitano di metodologie e strumenti, piuttosto che di risposte, volte a favorire nelle persone lo sviluppo di competenze orientative lungo l'arco dell'intera vita.

Operando all'interno di una cornice metodologica condivisa è possibile colmare i divari tra ricerca, teoria, pratica e politica.

Sulla base delle premesse fin qui trattate, il presente documento intende supportare gli operatori, che a vario titolo operano nel settore dell'orientamento scolastico e professionale, a progettare e co-progettare assieme agli attori del territorio (scuole in primis) azioni e percorsi di orientamento che si collocano all'interno di un preciso quadro teorico-metodologico comune e condiviso partendo dalla promozione, sviluppo ed implementazione delle competenze di gestione delle carriere (Career Management Skills).

In questa guida metodologica possono essere rintracciate alcune linee di indirizzo che puntano a mettere in risalto alcune dimensioni dell'orientamento, utili a coloro che si occupano e/o si accingono ad occuparsi di orientamento.

Le dimensioni sono le seguenti:

- una dimensione educativa che punta a favorire l'acquisizione di specifiche competenze per favorire nelle persone la propensione a sapersi muovere nella complessità della costruzione dei percorsi di studio, formazione, lavoro.
- una dimensione sistemica che punta a promuovere la capacità dei sistemi, attraverso una co-coprogettazione delle varie azioni di orientamento, di fornire alle persone un panorama adeguato e coerente di indicazioni per sviluppare nuove competenze e abilità, determinanti per cogliere appieno opportunità in grado di soddisfare i bisogni di ognuno.

ALCUNE PREMESSE

Il ruolo dell'orientamento oggi

Il ruolo strategico dell'orientamento per la vita delle persone e per la collettività è ormai ampiamente riconosciuto a livello nazionale ed internazionale. Il tema dell'orientamento è da tempo al centro del dibattito pubblico e scientifico.

La definizione di orientamento offerta nel 2008 dal Consiglio dei Rappresentanti dei Governi degli Stati membri dell'Unione Europea ben si presta alla spiegazione e comprensione delle dimensioni del processo di orientamento. L'orientamento è stato definito come: "processo continuo che mette in grado i cittadini di ogni età, nell'arco della vita, di identificare le proprie capacità, le proprie competenze e i propri interessi, prendere decisioni in materia di istruzione, formazione e occupazione nonché gestire i propri percorsi personali di vita nelle attività di istruzione e formazione, nel mondo professionale e in qualsiasi altro ambiente in cui è possibile acquisire e/o sfruttare tali capacità e competenze" (Consiglio dell'Unione Europea, 2008).

Ciò sottolinea, da un lato, la dimensione individuale dell'orientamento che pone al centro la personale e attiva ricerca di continuità ed integrità identitaria nel susseguirsi delle esperienze formative e lavorative, dall'altro, ribadisce che l'equilibrio raggiunto dalla persona, in ogni momento della sua storia, si intreccia con i percorsi formativi, lavorativi e di vita (Guglielmi & Chiesa, 2022).

In altre parole, questa definizione, benché evidenzi il ruolo attivo della persona nel processo orientativo, introduce la complessa relazione esistente tra persona ed ambiente.

Oggi vi è accordo nel ritenere che le azioni e i servizi di orientamento possono svolgere un ruolo importante nella promozione e nello sviluppo della capacità reattiva delle persone di far fronte alle molteplici transizioni formative o lavorative, anticipando talvolta i momenti critici, attraverso la maturazione di strategie, di competenze e abilità volte a gestire il proprio sviluppo vocazionale lungo l'intero arco di vita.

Tuttavia, una delle maggiori criticità riscontrate nel panorama delle azioni orientative riguarda la mancanza di un profilo professionale definito delle figure che a vario titolo operano nel settore dell'orientamento.

Ad oggi, di fatto, non vi sono norme specifiche che regolano la professione di orientatore, albi o titoli specifici per accedere alla professione. Come riportato nell'Atlante delle professioni (2022), l'orientatore è definito come una figura che

accompagna giovani e adulti nella definizione dei propri progetti di carriera e nella gestione di momenti di transizione: studenti in passaggio da diversi ordini e gradi scolastici, studenti in uscita da percorsi formativi, lavoratori che desiderano cambiare lavoro o fare il punto della propria situazione professionale, persone disoccupate o inoccupate in cerca di occupazione o in reinserimento lavorativo. Fornisce assistenza e supporto alla persona aiutandola a esplorare e individuare elementi coerenti con le sue aspirazioni, attitudini, competenze e motivazioni, attraverso attività di informazione, formazione, consulenza. L'orientatore può operare all'interno dei vari contesti come enti, scuole, università, centri per l'impiego, centri di consulenza, centri di formazione e orientamento.

Il Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe ha identificato i profili di competenza che ricopre alternativamente l'operatore di orientamento per rispondere ai bisogni del fruitore delle varie azioni messe in atto.

In questa concettualizzazione, l'operatore di orientamento ricopre prevalentemente le seguenti funzioni caratteristiche:

- **career counseling:** questa funzione supporta gli individui, tramite specifiche tecniche di consulenza personalizzata e autoriflessiva, nel comprendere la loro situazione in modo da affrontare problemi e raggiungere soluzioni. Anche gli studenti possono aver bisogno di approfondire i loro dubbi e/o di superare momenti di disorientamento, la consulenza di orientamento personalizzata, attraverso il supporto fornito da un consulente esperto, può accompagnare le persone nella ricerca di soluzioni strategiche per la costruzione del proprio progetto di vita, di apprendimento e di carriera.
- **career education:** questa funzione supporta le persone nello sviluppare le proprie competenze di gestione della carriera. In questa funzione rientrano i percorsi di orientamento educativo attivati nelle scuole per lavorare con gli studenti sullo sviluppo delle cosiddette career management skills.
- **career assessment and information:** questa funzione supporta le persone nel valutare le loro caratteristiche personali e i bisogni, per poi connetterli con il mercato del lavoro e il sistema educativo; pertanto non si tratta dell'erogazione sterile di informazioni ma di attivare e supportare le persone nella ricerca e selezione delle informazioni strategiche per gestire il proprio progetto di vita e di sviluppo professionale.
- **career service management:** questa funzione gestisce e assicura la qualità dell'offerta orientativa attraverso la gestione dei servizi e delle reti.
- **social systems interventions:** questa funzione supporta le persone e le organizzazioni nella progettazione e nello sviluppo di percorsi di carriera inclusivi e sostenibili.

A proposito di orientamento

L'orientamento indica il processo attraverso il quale ognuno di noi sperimenta preferenze, abilità, intercetta sogni, desideri e progetti per il futuro. Fanno capo a esperienze non formali ed informati, l'apprendimento da queste esperienze in genere non è mediato o guidato, e non c'è una esplicita intenzionalità "orientativa"

L'orientamento indica anche la disciplina e quindi il corpo di approcci e teorie che identificano quali variabili psicosociali entrano in gioco nell'orientarsi da parte della persona, e di conseguenza la metodologia e i contenuti delle azioni orientative che introduciamo come professionisti quando progettiamo, proponiamo ed eroghiamo azioni orientative.

L'azione orientativa è intenzionale, formale, in risposta a bisogni orientativi e ha l'obiettivo di accrescere conoscenze e capacità dell'individuo, e hanno come finalità generale l'espansione di alcune aree di competenze caratteristiche, utili per supportare bisogni di orientamento.

I bisogni di orientamento emergono e diventano francamente evidenti soprattutto in occasione di fasi di transizione, quando le persone sono chiamate a fare delle scelte collegate allo sviluppo del percorso di studio, formazione e lavoro.

Ci siamo concentrati a lungo sul passaggio scolastico collegato alla transizione scuola di primo/secondo grado proprio perché è collegata al proprio percorso di carriera, in maniera evidente ed originale per ognuno di noi. È forse la prima occasione riferita alla nostra carriera dove siamo chiamati dal contesto a fare una scelta che ha senza dubbio una componente autodiretta.

Le persone hanno la necessità in questa fase di rendere esplicite le proprie consapevolezza collegate a preferenze, interessi, abilità, sogni, aspirazioni. Hanno bisogno di conoscere, di esplorare, di apprendere dalle proprie esplorazioni, di trasferire il prodotto della propria esplorazione su di sé e tracciare corrispondenze.

Attraverso meccanismi psicologici caratteristici, ognuno di noi identifica un suo peculiare rapporto con gli oggetti riferibili alla propria carriera. Costruisce il proprio ruolo e dà spessore alle competenze utili per gestire queste relazioni fra sé e il contesto.

Gli operatori di orientamento, attraverso la progettazione di azioni orientative danno supporto a questa crescita, aiutano le persone a cercare il pattern che unisce diversi aspetti di sé e del contesto in una immagine del proprio (o dei propri sé possibili) sé professionale, riconosciuta e riconoscibili.

Nelle realtà delle istituzioni scolastiche, degli enti professionali, dei servizi per il lavoro e delle università, in alcuni casi, le azioni di orientamento vengono progettate ed erogate da professionalità dedicate che svolgono, almeno per una parte rilevante del loro impegno attività legate direttamente a funzioni orientative e, in altri casi, da professionalità non dedicate, ovvero che ricoprono funzioni caratteristiche dell'orientamento all'interno di enti e servizi ma non come espressione prevalente della loro professionalità (esempio: insegnanti e docenti inseriti nei percorsi di istruzione e formazione).

Inoltre, spesso gli enti e i servizi presso cui vengono erogate le azioni di orientamento non hanno come mission specifica quella dell'orientamento.

Per questo motivo è fondamentale avere un quadro metodologico condiviso in grado di definire nuovi servizi integrati maggiormente centrati sui bisogni delle persone.

La co-progettazione per l'orientamento

Negli ultimi anni, grazie anche alle riforme intraprese, si pensi ad esempio ai finanziamenti erogati nell'ambito del PNRR, non solo vi è una maggiore attenzione ai programmi e le azioni di orientamento ma anche all'importanza di progettare e cooperare tra i sistemi coinvolti e di intervenire sulla formazione.

Le ultime linee guida emanate dal Miur (2022) pongono in risalto il valore educativo dell'orientamento e il ruolo di responsabilità che la scuola, i docenti, le famiglie e i diversi attori istituzionali e sociali svolgono in tal senso.

Le linee guida rimandano al ruolo strategico per l'individuo e per la società di un sistema strutturato e coordinato di interventi che accompagnino le persone, in maniera sempre più personalizzata, ad elaborare in modo critico e proattivo un loro progetto di vita, anche professionale (Miur, 2022).

In effetti, finora nei diversi contesti di intervento, come la scuola, la formazione professionale, l'università, i servizi per il lavoro, l'esistenza di una frammentazione di competenze e responsabilità in tema di orientamento unita alla tendenza dei vari sistemi di operare secondo logiche autoreferenziali ha reso molto spesso difficile l'integrazione fra i servizi stessi (Gugliemi & Chiesa, 2021). Questo modo di operare ha portato nel tempo allo sviluppo di una pluralità di esperienze, anche meritevoli, realizzate però all'interno di cornici differenti che fanno fatica a dialogare e/o trovare riscontro con il tessuto socioeconomico di riferimento, rimanendo così iniziative episodiche.

Sebbene sia la scuola che gli enti del terzo settore stiano procedendo in tale direzione investendo anche sulla formazione, ad oggi, sia all'interno della scuola che dei vari contesti di coloro che operano nel settore dell'orientamento, è piuttosto eterogeneo. Ciò rende difficile un'effettiva integrazione fra i servizi stessi.

Questa eterogeneità mette in evidenza la necessità di dotarsi di criteri omogenei che mettano ordine al fine di innalzare gli standard di servizio. Ciò richiede ad una governance di sistema strumenti di diffusione e consolidamento di prassi, in modo da realizzare quella omogeneità di valore strategico fra teoria, pratica e policy.

In quest'ottica, una cornice di riferimento operativa e metodologica che offre una visione sistemica è fornita dal progetto GIRC (Guidance Innovations Relays Centers) e dalla sua prosecuzione mediante il progetto GIANT (Guidance Innovations and New Tools). Tale dispositivo ancorato a quattro funzioni principali di orientamento (assistenza tecnica, supporto alla formazione degli operatori, promozione della qualità, ricerca e sviluppo) rappresenta un valido modello di dispositivo di raccordo per l'orientamento.

Questa guida metodologica intende perseguire la logica del modello delineato promuovendo, tra gli operatori/docenti/referenti ecc., un linguaggio condiviso e delle prassi metodologiche comuni (assistenza tecnica) e favorendo in questo modo la comunicazione fra i soggetti socio-istituzionali competenti e/o i referenti dell'orientamento ai diversi livelli; supportando la formazione e la qualificazione delle professionalità del settore (supporto alla formazione degli operatori), incrementando i livelli di efficacia ed efficienza delle varie azioni offerte a favore dei destinatari finali attraverso la selezione di attività appositamente mirate/personalizzate e personalizzabili (promozione della qualità); attraverso la promozione dell'innovazione attraverso la sperimentazione pilota di azioni, strumenti e materiali di supporto agli operatori (ricerca e sviluppo).

Come promuovere la coprogettazione?

L'attività di coprogettazione si basa su una modalità di organizzazione delle offerte di orientamento messe in atto da più attori a livello locale. L'elemento fondamentale per co-progettare è la condivisione di risorse, competenze, specificità, dati e vertici di osservazione di ognuno che integrate possono completare l'offerta di orientamento.

Nell'ambito del Sistema Orientamento Piemonte è stata elaborata una scheda di coprogettazione dei servizi proposti dal sistema regionale di orientamento, questo documento fornisce una traccia utile durante gli incontri di coprogettazione. La scheda include una descrizione e la terminologia per identificare attività, percorsi ed elementi chiave da tenere in considerazione.

L'ORIENTAMENTO NEI PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Il quadro delle nuove misure

Gli istituti d'istruzione sono responsabili dell'orientamento in ambito scolastico. Le azioni orientative sono generalmente erogate in cooperazione con i centri di formazione professionale, le agenzie del territorio con funzioni di orientamento, gli istituti d'istruzione superiore, le università, regioni ed enti locali.

Come indicato dalle disposizioni del Miur (2022), alle scuole secondarie di primo e secondo grado è chiesto di attivare, a partire dall'anno scolastico 2023-2024, dei moduli di orientamento formativo per tutti gli studenti, di almeno 30 ore, anche extra curriculari per tutte le classi.

Tali moduli, per le classi terze, quarte e quinte degli istituti secondari di secondo grado, saranno integrati con i percorsi previsti per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO), nonché con le attività di orientamento promosse dal sistema della formazione superiore. In questo prospetto, le attività di orientamento da progettare sono pensate per favorire i processi di costruzione del proprio progetto personale e di vita a partire dalla riformulazione, in chiave riflessiva, del percorso di studi e delle esperienze scolastiche e formative di ogni singolo studente.

Teoria del ruolo

Il concetto di ruolo si riferisce alla rappresentazione di sé all'interno di una situazione specifica. Ogni individuo gioca diversi ruoli nella vita, come quelli di figlio, amico, lavoratore, partner, e così via, e questi ruoli possono influenzare il comportamento e la percezione di sé stessi e degli altri.

La realizzazione dei moduli, nel rispetto dell'autonomia scolastica, possono prevedere sia momenti di attivazione individuale dei singoli studenti che attività di piccolo gruppo (anche attraverso, ad esempio, attività di peer tutoring) o con il gruppo classe.

Inoltre, la progettazione didattica dei moduli di orientamento e la loro erogazione “si realizza anche attraverso collaborazioni che valorizzino l’orientamento come processo condiviso, reticolare, co-progettato con il territorio, con le scuole e le agenzie formative dei successivi gradi di istruzione e formazione, con gli ITS Academy, le università, le istituzioni dell’alta formazione artistica, musicale e coreutica, il mercato del lavoro e le imprese, i servizi di orientamento promossi dagli enti locali e dalle regioni, i centri per l’impiego e tutti i servizi attivi sul territorio per accompagnare la transizione verso l’età adulta” (Linee guida Miur, 2022).

Nelle linee guida sopra citate inoltre è presente la creazione di un E-Portfolio contenente per ciascuno studente, i contenuti di ciascun modulo di orientamento effettuato.

L’E-portfolio rappresenta uno strumento utile anche per la famiglia, per prendere atto del percorso formativo dello studente. Esso costituisce un’innovazione tecnica e metodologica per rafforzare, in chiave orientativa, il “consiglio di orientamento”, per la scuola secondaria di primo grado, e il “curriculum dello studente”, per la scuola secondaria di secondo grado, ricomprendendoli altresì in un’unica, evolutiva interfaccia digitale.

Nell’ambito delle nuove misure inoltre è stata avviato un investimento volto a facilitare e incoraggiare il passaggio dalla scuola secondaria superiore all’Università e a ridurre il rischio di drop out. L’iniziativa prevede l’offerta di corsi della durata di 15 ore a beneficio di tutti gli studenti a partire dal terzo anno della scuola superiore per sostenerli nella scelta dell’istruzione terziaria, facilitando una migliore corrispondenza tra preparazione e percorso professionale e aiutandoli a orientarsi nella transizione scuola-università.

Le nuove misure emanate dal Ministero pongono in evidenza la necessità di condividere linguaggi e prassi e di lavorare in stretta sinergia nell’ottica di promuovere l’orientamento inteso come processo olistico che accompagna le persone lungo tutto l’arco di vita. È ormai evidente che all’orientamento è attribuito un ruolo fondamentale per le politiche pubbliche (per l’istruzione, per l’occupazione, per l’apprendimento permanente, per l’inclusione sociale, per la creazione d’impresa) e assume una dimensione permanente e sistemica, supportando la persona nel percorso di acquisizione delle competenze utili per orientarsi e per riorientarsi costantemente.

In altre parole, l’orientamento è una delle funzioni strategiche per garantire l’accesso a tutti i cittadini ad opportunità e per rilanciare efficacemente le politiche educative e del lavoro.

I bisogni orientativi

I bisogni orientativi delle persone sono legati alla scelta della carriera e all'orientamento professionale e sono spesso influenzati da fattori interni ed esterni, come le aspirazioni personali, le abilità e le competenze, le opportunità di lavoro, le pressioni sociali e familiari, e così via.

Possiamo citarne alcuni:

Bisogno di autoconoscenza. Questo bisogno si riferisce alla capacità di comprendere se stessi, le proprie aspirazioni, interessi, valori, e limiti personali. L'autoconoscenza aiuta a fare scelte consapevoli e a individuare le carriere che meglio si adattano alle proprie caratteristiche.

Bisogno di esplorazione professionale. Questo bisogno si riferisce alla necessità di esplorare le opzioni di carriera disponibili e di acquisire conoscenze sulle opportunità di lavoro, le prospettive di carriera, i requisiti di formazione e le competenze richieste.

Bisogno di sviluppo delle competenze. Questo bisogno si riferisce alla necessità di acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per svolgere una professione in modo efficace e di rimanere aggiornati sulle nuove tecnologie e metodologie.

Bisogno di supporto sociale. Questo bisogno si riferisce alla necessità di avere il supporto delle persone che ci circondano, come la famiglia, gli amici, i colleghi, i professionisti del settore dell'orientamento, per aiutare nella presa di decisioni orientative e nella gestione delle transizioni di carriera.

Bisogno di supporto emotivo. Questo bisogno si riferisce alla necessità di gestire le emozioni legate alla scelta di carriera e ai cambiamenti di carriera, come lo stress, l'ansia, la frustrazione e la delusione.

Una classificazione delle azioni orientative realizzabili nella scuola

Nella scuola, diverse sono le azioni orientative che possono essere messe in atto. Esse, fondamentalmente sono riconducibili a funzioni di carattere informativo, formativo e consulenziale.

Le azioni di carattere informativo riguardano l'attività di produzione ed erogazione di informazioni che consentono agli studenti di venire a conoscenza delle caratteristiche e del funzionamento dei percorsi formativi e delle professioni e di avere a disposizione, per farne oggetto di riflessione, diverse alternative possibili e praticabili.

Le azioni di carattere formativo fanno riferimento alle attività didattiche volte ad incrementare la conoscenza di sé e della realtà attraverso le discipline intese come linguaggio per interpretare il mondo e interagire con esso (didattica orientativa).

Ma anche, l'educazione all'auto-orientamento ovvero funzioni finalizzate a favorire l'acquisizione di un metodo per la gestione autonoma del processo di orientamento in rapporto alle situazioni di transizione e scelta ed azioni di tutorato orientativo finalizzato all'accompagnamento e al monitoraggio della socializzazione ai contesti formativi e lavorativi.

Le azioni di consulenza orientativa, invece, si fa riferimento ad azioni di definizione di progetti di sviluppo o di cambiamento della storia formativa e/o professionale individuale, con particolare riferimento alle condizioni di intreccio con altre sfere di vita (personale, relazionale, sociale) e di coerenza con l'identità globale della persona.

Se la didattica orientativa, almeno formalmente, è di competenza dei docenti, le altre azioni dedicate all'interno della scuola possono essere realizzate, a seconda della tipologia e del progetto, dai docenti o da personale esperto. Tra queste azioni orientative rientrano ad esempio quelle volte a migliorare la qualità dell'esperienza scolastica in corso, ne sono un esempio i moduli di accoglienza nei nuovi cicli di studio, moduli formativi di educazione alla scelta ma anche le azioni di sostegno ad esperienze di transizione formativa, connesse alle scelte naturali di fine ciclo o a situazioni di ridefinizione della propria progettualità, anche in chiave di monitoraggio orientativo, come ad esempio, interventi di consulenza individuale.

Negli ultimi anni, inoltre, si è assistito a uno sviluppo delle azioni orientative rivolte alle famiglie degli studenti coinvolti nella scelta della scuola secondaria, sia di carattere informativo che di tipo formativo basate su approfondimenti legati al ruolo delle aspettative, atteggiamenti, paure e ruolo della famiglia nell'accompagnare questa transizione.

Le azioni di accompagnamento, e più in specifico le funzioni legate ad azioni di monitoraggio durante il percorso formativo e nella fase di transizione tra cicli di studio, costituiscono un impegno consistente dell'azione di orientamento a scuola. Le azioni di monitoraggio assumono, dal punto di vista dello studente, la possibilità di aumentare il proprio livello di consapevolezza rispetto al compito da affrontare, incrementare la capacità di analisi critica della situazione a partire da un confronto con punti di vista o feedback differenti e differenziati, elaborare piani operativi per impostare correttamente il fronteggiamento di eventuali criticità riscontrate, costruire atteggiamenti flessibili e sviluppare strategie finalizzate all'azione.

Gli strumenti che l'operatore utilizza per promuovere lo sviluppo di una funzione di automonitoraggio hanno a che fare con alcuni processi (sostenuti da strumenti specifici) come la ricostruzione ovvero la valorizzazione del punto di vista di partenza dello studente o del gruppo in termini di atteggiamenti, informazioni, valori, opinioni; la rielaborazione, ovvero una prima riorganizzazione e chiarificazione, riorganizzazione e ridefinizione dei dati di partenza; l'allargamento ovvero co-costruire con il gruppo o con il singolo un punto di vista differente; l'integrazione ossia restituire una gamma sintetica di contenuti e favorirne la riappropriazione da parte dello studente in termini operativi, quindi disporre di una mappa rielaborata e riorganizzata come sistema di riferimento per operare nuove scelte attinenti il proprio sviluppo di competenze.

Lo scopo è comunque quello di potenziare il ruolo attivo della persona, anche facendo leva sui co-partecipatori delle scelte, puntando allo sviluppo di capacità e competenze tali da facilitare processi di scelta consapevoli. Ma è chiaro che, in questa logica, l'orientamento permanente e il counselling rientrano nella competenza di diverse istituzioni e non di un singolo organismo.

È quindi evidente che per potenziare le competenze delle persone occorre sviluppare un sistema di azioni orientative e di supporto al successo formativo strutturato in una gamma diversificata di interventi e opportunità integrate e complementari, capaci di rispondere al bisogno delle singole persone.

BCome progettare le attività di orientamento nella scuola?

Il manuale Guiding Schools disponibile gratuitamente all'indirizzo <https://www.guidingschools.eu/it/home-italy/> fornisce degli spunti utili per progettare attività di orientamento nella scuola.

Finalità della guida

Questa guida operativa nasce dall'esigenza di mettere a sistema i vari materiali e strumenti prodotti negli anni e collocarli all'interno di una cornice metodologica comune e condivisa. La guida, in particolare, è stata elaborata al fine di promuovere, tra coloro che a vario titolo si occupano di orientamento, la progettazione di azioni orientative utili a supportare la maturazione di competenze di career management skills a beneficio dei singoli e dei gruppi.

L'obiettivo, infatti, è quindi quello di fornire elementi utili a supportare, da un lato, una progettazione individuale del percorso di carriera attraverso una riflessione sulle dimensioni della vita della persona (quindi anche sul tempo libero, sul loro posto nel mondo, sui ruoli espressi nella comunità); dall'altro, a promuovere la dimensione sociale del processo orientativo attraverso interventi di gruppo.

Pertanto, la presente guida fornisce agli operatori di orientamento, ai docenti, tutor e referenti, indicazioni metodologiche ed operative per la scelta degli strumenti. Le azioni orientative ed i percorsi di orientamento presentati propongono di sostenere, con azioni mirate, il processo di orientamento che accompagna lo sviluppo vocazionale e professionale attraverso la promozione e lo sviluppo di competenze di career management skills (CSM).

Le competenze per gestire la carriera come quadro teorico di riferimento

La crescente attenzione verso le risorse e competenze che sostengono il processo di gestione proattiva e autonoma della propria carriera ha messo in luce l'importanza di mettere al centro delle azioni e delle pratiche orientative le cosiddette Career Management Skills.

Le Career Management Skills (da qui in poi abbreviate con CMS), definite come un insieme di competenze (conoscenze, abilità, attitudini) utili nella gestione dei loro percorsi di apprendimento e della loro vita lavorativa. Soprattutto in un contesto attuale, caratterizzato da rapidi cambiamenti nella tecnologia e nell'organizzazione del lavoro, che richiedono alle persone un continuo adattamento dei ruoli, delle mansioni e delle competenze professionali, le CMS rappresentano una sfida importante per tutti. Da qui, il ruolo centrale che esse promuovono nelle quattro aree prioritarie di azione dell'orientamento, come citato nei documenti europei redatti durante la risoluzione del Consiglio del 21 novembre 2008. Le CMS appaiono dunque particolarmente utili per gestire efficacemente il processo di orientamento. Esse rappresentano un modello di riferimento fondamentale sia per l'individuo che ha la possibilità di riconoscere e potenziare le capacità di cui ha più bisogno per gestire le proprie scelte, sia per gli enti territoriali e le scuole per progettare e valutare le azioni e i servizi in funzione dei bisogni individuali delle singole persone.

I bisogni di orientamento infatti non sono solo legati esclusivamente ad una scelta o a specifici momenti di transizione ma sono anche legati alla costruzione e alla gestione attiva di un percorso personale molto più dinamico e complesso.

Un modello di orientamento condiviso: dall'identificazione dei bisogni alla scelta degli strumenti

Come precedentemente accennato, per fronteggiare alcune criticità, coloro che si occupano di orientamento (operatori di orientamento, insegnanti, consulenti, psicologi, etc.) dovrebbero utilizzare lo stesso linguaggio ed un quadro teorico-metodologico condiviso.

Nella nostra accezione, ogni azione orientativa è volta a rispondere ad uno specifico bisogno che richiede più o meno esplicitamente il fronteggiamento del compito orientativo peculiare nella specifica fase di vita. Tale compito richiede alla persona la capacità di attivare le proprie risorse cognitive, ovvero mappe e schemi cognitivi per interpretare la situazione, e le proprie risorse emotive, legate alla capacità di gestire i vissuti legati all'esperienza.

Con azioni orientative si intendono singole attività (o insieme di attività) pianificate e condivise al fine di perseguire una determinata finalità (come ad esempio promuovere l'auto-orientamento), rispondere ad un bisogno di un determinato target di riferimento attraverso l'utilizzo di strumenti appositamente selezionati. Ogni attività punta allo sviluppo o alla promozione di una o più competenze CMS.

Indicazioni metodologiche per la conduzione delle attività

Ogni attività rientra all'interno di una precisa funzione che può essere di carattere informativo, consulenziale, di tutoraggio o di monitoraggio ed è volta a soddisfare specifici bisogni. Con attività si intende un insieme strutturato di supporti, strumenti, all'interno di un dispositivo o di un prototipo, finalizzato prevalentemente allo sviluppo di una competenza presente nel modello CMS.

Le attività possono essere progettate prendendo in considerazione questi punti:

- Segmento di riferimento temporale prioritario

Nell'ambito scolastico, la classe di appartenenza degli studenti (ad. esempio primo anno della scuola secondaria di primo grado) rappresenta il segmento temporale di riferimento prioritario.

- Finalità orientativa specifica

La finalità orientativa rappresenta la risposta al bisogno che si declina a seconda del compito orientativo che il soggetto deve fronteggiare nel segmento temporale.

Le finalità orientative identificate sono:

- accompagnare l'inserimento in un ciclo di studi
 - monitorare in itinere il percorso scolastico
 - preparare una scelta formativa
 - preparare una scelta professionale
 - promuovere lo sviluppo personale durante il percorso scolastico
 - sostenere la transizione dalla formazione al lavoro
 - sostenere le transizioni tra cicli o indirizzi di studio
 - sostenere le transizioni durante tutto l'arco di vita (es. Sostenere la transizione tra secondaria di primo e secondario di secondo grado; Sostenere la transizione da lavoro a lavoro; riorientare; sostenere la transizione dal lavoro al pensionamento attivo)
- **Destinatari.** I destinatari sono identificati come coloro che usufruiscono delle attività di orientamento.
 - **Obiettivo specifico che s'intende perseguire o gli obiettivi specifici che si intendono perseguire.** Ogni attività è volta al raggiungimento di uno o più obiettivi specifici legati allo sviluppo e/o al potenziamento di determinate competenze di gestione della carriera (CMS). Gli obiettivi sono legati all'area di competenza su cui si intende lavorare attraverso l'attività e alla specifica finalità orientativa.
 - **Livello di attivazione secondo il modello di career management skills delineato.** Nel modello delle competenze per gestire lo sviluppo della carriera si identificano tre possibili livelli di attivazione, ognuno dei quali implica un grado diverso di attivazione all'individuo e una tipologia anche diversa di attività di orientamento. Questa logica è di supporto per chi deve progettare e realizzare le attività di orientamento a creare un percorso di apprendimento personalizzato per ciascun individuo.

I livelli identificati sono:

a) Espansione della conoscenza sulla carriera

Le attività strutturate che ricadono in questo livello di attivazione sono volte ad implementare conoscenze e abilità chiave, espandere la conoscenza e la consapevolezza in relazione a se stessi, ai propri punti di forza, alle relazioni e alla comprensione del mondo reale, con particolare attenzione al mercato del lavoro e alle opportunità di apprendimento e sviluppo professionale.

Le quattro principali aree di competenze di gestione della carriera all'interno di questo primo livello sono:

1. Scoprire me stesso;
2. Sviluppare i miei punti di forza;
3. Esplorare nuovi orizzonti;
4. Costruire relazioni.

Il livello “espansione della conoscenza sulla carriera” può includere una varietà di attività di apprendimento, informazione e formazione sulla carriera e/o di Career Learning (come eventi informativi, workshop sulla consapevolezza delle proprie preferenze ed interessi, costruzione di apprendimenti legati al mondo del lavoro, interviste a specifici professionisti, ecc.) che possono essere pianificate e gestite da diversi attori della comunità di orientamento: insegnanti, educatori (ad esempio per quanto riguarda le capacità di autoregolazione); operatori di orientamento e/o stakeholder.

Gli obiettivi di apprendimento proposti in questo livello sono interdisciplinari, ma potrebbero essere parzialmente previsti anche nei programmi scolastici, in termini di esperienze e percorsi laboratoriali di contatto con il mondo esterno. Le competenze acquisite non rappresentano un esito scolastico, ma devono essere valutate dall'individuo in una prospettiva di orientamento e di sviluppo della propria carriera. Inoltre, alcune delle abilità elencate in queste 4 aree sono anche il risultato di esperienze personali, di vita e di attività esterne ai contesti di istruzione, ma che possono essere valorizzate proprio attraverso il quadro di riferimento delle CMS.

Le prime 4 aree del modello qui proposto includono competenze che rappresentano gli aspetti fondamentali di un potenziale piano o programma di Career Learning che potrebbe essere definito con risultati di apprendimento adatti alle diverse fasce di età degli studenti già a partire dalla scuola primaria (come già avviene in altri Paesi Europei). Così come possono essere la base di riferimento per programmi di orientamento e accompagnamento per giovani NEET o disoccupati impegnati in percorsi di reinserimento lavorativo.

b) Monitoraggio e riflessione

Le attività strutturate che ricadono in questo livello di attivazione favoriscono lo sviluppo di competenze per supportare l'impegno attivo e il monitoraggio dello sviluppo della carriera dell'individuo.

c) Pianificazione della mia carriera

Le attività classificate in questo livello di attivazione promuovono lo sviluppo di competenze utili per affrontare i passaggi principali e i cambiamenti durante tutto lo sviluppo della carriera dell'individuo. Questo livello si riferisce specificamente alla capacità di pianificare, progettare e prendere decisioni sul percorso di carriera, considerando la complessità e l'incertezza della società contemporanea, particolarmente saliente durante le diverse fasi di transizione da un contesto all'altro (scuola-formazione-lavoro). Questo livello può richiedere, ed essere supportato da professionisti dell'orientamento tramite l'accesso a servizi dedicati di consulenza (Career Service, Centri per l'Impiego).

Questo terzo livello ovviamente si basa sulle competenze che la persona ha maturato negli altri livelli e che sono determinanti nelle decisioni e nella progettazione coerente di adeguati piani di azione collegati alle aspettative della persona, ai percorsi e agli obiettivi individuati.

Le competenze necessarie su questo livello possono essere sviluppate e migliorate attraverso sessioni di orientamento e servizi di consulenza individuale e di gruppo.

Area di competenza

Le attività si focalizzano sullo sviluppo di competenze di career self management che si prefiggono, a seconda dei casi e dei livelli, di

a. Promuovere l'area della scoperta di sé.

Le attività che rientrano in questa area puntano a promuovere competenze volte a facilitare la consapevolezza di sé, degli interessi, attitudini, valori, abilità e aspirazioni.

b. Promuovere l'esplorazione di nuovi orizzonti.

Le attività che rientrano in questa area sono volte prevalentemente a favorire competenze per favorire l'esplorazione delle opportunità formative e professionali, la conoscenza dei percorsi di carriera e del mercato del lavoro.

c. Promuovere la costruzione di relazioni

Le attività che ricadono in questa area sono finalizzate a promuovere competenze comunicative necessarie per gestire relazioni significative, in modo consapevole, empatico ed adeguato ai diversi contesti

- Durata in ore
- Metodologia utilizzata

Sono previste attività individuali, di piccolo gruppo e con il gruppo classe e attività miste.

- Descrizione dell'attività e gli strumenti che comprendono tutto il materiale a sussidio delle attività
- Strumenti

Tra gli strumenti a supporto delle attività rientrano i questionari carta e matita, i questionari informatizzati, le schede di lavoro, i diari, le piattaforme web/ Software, i Portali web/ siti dedicati, i Portfolio/ e-portfolio, i video, il materiale informativo.

- Eventuali connessioni con ulteriori attività e/o strumenti

Alcune attività possono essere realizzate anche attraverso di ausili e strumenti per l'orientamento.

Alcuni strumenti a supporto delle attività di orientamento

Diversi sono gli strumenti disponibili per affiancare e supportare le attività di orientamento a scuola.

SORPRENDO è un software di orientamento sviluppato sulla base del quadro metodologico europeo delle CMS. Per ulteriori informazioni è possibile consultare il sito: [//www.sorprendo.it/](http://www.sorprendo.it/).

AVO è uno strumento di autovalutazione dell'occupabilità elaborato da ISFOL. La finalità generale è quella di stimolare nei giovani del triennio una riflessione approfondita sul tema della occupabilità. Materiale di approfondimento: Bosca, M. A., Grimaldi, A., Porcelli, R., & Rossi, A. (2015). AVO: lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani: dalle premesse culturali ai criteri generativi.

La Self-Directed Search (SDS) è uno strumento di orientamento professionale che può essere anche direttamente corretto e interpretato dal soggetto in orientamento. La finalità è quella di guidare le persone nella scelta del proprio percorso professionale. Lo strumento si basa sul modello degli interessi professionali elaborato da Holland (1973). Per ulteriori informazioni consultare il sito: <http://orientamento.giuntios.it/thm/orient/i-test/sds/index.html>

Approfondimento sulla scelta metodologica: i dispositivi per l'orientamento

Il dispositivo individuale

Come precedentemente citato, l'orientamento pone al centro delle varie azioni l'individuo il quale è considerato il protagonista attivo e il fautore delle proprie scelte. La scelta di utilizzare attività individuali ricade nella volontà di porre attenzione al singolo al fine di supportarlo nei processi di scoperta di sé e di autovalutazione delle proprie caratteristiche, interessi.

Generalmente, le attività che sfruttano il dispositivo individuale sono volte a favorire la riflessione individuale, il monitoraggio e l'accompagnamento nella costruzione di un progetto di vita personale. Le attività individuali, come ad esempio la compilazione di schede, questionari, ecc., consentono di avviare e supportare un processo di personalizzazione. Inoltre, possono costituire il materiale che confluirà nell'E-portfolio dell'alunno/a (come citato dalle linee guida del Miur, 2022).

Percorsi di bilancio di competenze individuali (attività di autovalutazione).

Il bilancio di competenze è classificabile all'interno dei dispositivi individuali nella dimensione dell'autovalutazione in quanto costituisce un percorso di analisi delle proprie competenze e di esplorazione delle risorse del contesto, che sostiene la presa di decisione rispetto a determinate scelte.

Si tratta di un'attività centrata sulla persona che ha l'obiettivo di promuovere la gestione autonoma della propria carriera formativa e/o professionale attraverso un percorso che mira alla consapevolezza di sé e del contesto. Nato dal contesto della formazione francese, può essere adoperato anche nelle scuole come strumento per promuovere l'autovalutazione guidata delle proprie competenze. Ciò favorisce il coinvolgimento attivo dello studente e facilita i processi di riflessione e autoconsapevolezza. Attraverso un percorso guidato, prendendo in riferimento attività che sono volte all'ambito dell'esplorazione di sé, il professionista formato può lavorare sull'area dell'espansione della propria carriera lavorando sull'immagine di sé, le esperienze maturate, gli interessi, attitudini e aspirazioni spesso inespresse e/o non identificate.

Tuttavia, è possibile pensare al bilancio di competenze anche come attività in gruppo quando oltre all'auto-valutazione è prevista anche un'etero-valutazione.

Il dispositivo gruppale

Secondo la letteratura di riferimento, il gruppo rappresenta un luogo privilegiato per la realizzazione di azioni orientative.

Nel lavoro in gruppo con finalità orientativa, il confronto sociale:

- Promuove l'allargamento delle rappresentazioni personali (circa le proprie risorse personali, interessi, valori, competenze, etc.) e del contesto (percorsi formativi, mercato del lavoro, etc.);
- Stimola la riflessione sulle modalità di fronteggiamento del compito;
- Facilita l'acquisizione di nuove abilità, atteggiamenti, strategie.

La metodologia del lavoro con i gruppi si basa dunque sull'azione di ricostruzione delle rappresentazioni possedute da ciascun partecipante ed il successivo arricchimento delle rappresentazioni iniziali, attraverso la presentazione di nuove informazioni e punti di vista, al fine di favorire l'elaborazione di strategie comportamentali ottimali per il superamento del compito orientativo (Guglielmi & Chiesa, 2021).

Il processo orientativo attivato dal gruppo riguarda differenti fasi che possono essere sintetizzate come segue:

1. Fase di ricostruzione e contestualizzazione finalizzata alla valorizzazione del punto di vista individuale (atteggiamenti, informazioni, valori, opinioni, ecc.) e alla riflessione sugli stessi. Tale fase prevede attività individuali affiancate da materiali didattici come ad esempio schede e/o strumenti come questionari.
2. Fase di rielaborazione (piccolo gruppo) che consente la riorganizzazione e chiarificazione del punto di vista individuale, attraverso il confronto con i membri dell'unità di lavoro. Tra le metodologie generalmente utilizzate in questa fase vi sono il brainstorming ed il cooperative learning.
3. Fase di allargamento (grande gruppo) volta a favorire l'acquisizione di informazioni (su di sé e sui contesti formativi e lavorativi). La fase di allargamento consente al soggetto di confrontarsi con differenti punti vista, come ad esempio quello dei coetanei membri del gruppo e/o quello dei testimoni significativi esterni o raccolto da canali informativi formali, e realizzare nuove esperienze quali tirocini e visite guidate.
4. Sintesi volta a favorire la rielaborazione dell'intera esperienza, in termini comparativi rispetto alle proprie rappresentazioni iniziali. In questa fase un ruolo importante è svolto dal formatore che facilita il processo.
5. Valutazione (individuale) volta a facilitare il processo di confronto tra le informazioni raccolte durante il percorso e quelle individuali al fine di operare eventuali aggiustamenti e in questo modo disporre di una mappa rielaborata e riorganizzata come sistema di riferimento per operare nuove scelte attinenti il proprio processo di orientamento scolastico e professionale.

All'interno di questo quadro, l'alternanza di momenti di attività individuale a momenti di lavoro in gruppo risulta fondamentale poiché il gruppo favorisce il processo di espansione del campo dell'esperienza del singolo, ciò fornisce uno spazio privilegiato di elaborazione cognitiva e confronto sociale ovvero un luogo di condivisione del carico emotivo legato al fronteggiamento del compito orientativo e quindi una situazione protetta per la sperimentazione dell'area di sviluppo del Sé. Attraverso l'esperienza di gruppo, l'individuo rielabora quindi le sue cognizioni iniziali, mettendole in discussione attraverso il processo di confronto sociale, riceve sostegno al senso di self-empowerment e matura un comportamento più consapevole nei riguardi della sua esperienza formativa e lavorativa.

Il processo orientativo attivato dal gruppo riguarda differenti fasi che possono essere sintetizzate come segue:

1. Fase di ricostruzione e contestualizzazione finalizzata alla valorizzazione del punto di vista individuale (atteggiamenti, informazioni, valori, opinioni, ecc.) e alla riflessione sugli stessi. Tale fase prevede attività individuali affiancate da materiali didattici come ad esempio schede e/o strumenti come questionari.
2. Fase di rielaborazione (piccolo gruppo) che consente la riorganizzazione e chiarificazione del punto di vista individuale, attraverso il confronto con i membri dell'unità di lavoro. Tra le metodologie generalmente utilizzate in questa fase vi sono il brainstorming ed il cooperative learning.
3. Fase di allargamento (grande gruppo) volta a favorire l'acquisizione di informazioni (su di sé e sui contesti formativi e lavorativi). La fase di allargamento consente al soggetto di confrontarsi con differenti punti vista, come ad esempio quello dei coetanei membri del gruppo e/o quello dei testimoni significativi esterni o raccolto da canali informativi formali, e realizzare nuove esperienze quali tirocini e visite guidate.
4. Sintesi volta a favorire la rielaborazione dell'intera esperienza, in termini comparativi rispetto alle proprie rappresentazioni iniziali. In questa fase un ruolo importante è svolto dal formatore che facilita il processo.
5. Valutazione (individuale) volta a facilitare il processo di confronto tra le informazioni raccolte durante il percorso e quelle individuali al fine di operare eventuali aggiustamenti e in questo modo disporre di una mappa rielaborata e riorganizzata come sistema di riferimento per operare nuove scelte attinenti il proprio processo di orientamento scolastico e professionale.

All'interno di questo quadro, l'alternanza di momenti di attività individuale a momenti di lavoro in gruppo risulta fondamentale poiché il gruppo favorisce il processo di espansione del campo dell'esperienza del singolo, ciò fornisce uno spazio privilegiato di elaborazione cognitiva e confronto sociale ovvero un luogo di condivisione del carico emotivo legato al fronteggiamento del compito orientativo e quindi una situazione protetta per la sperimentazione dell'area di sviluppo del Sé. Attraverso l'esperienza di gruppo, l'individuo rielabora quindi le sue cognizioni iniziali, mettendole in discussione attraverso il processo di confronto sociale, riceve sostegno al senso di self-empowerment e matura un comportamento più consapevole nei riguardi della sua esperienza formativa e lavorativa.

Approfondimento. Caratteristiche del gruppo in orientamento

Il gruppo in orientamento è un gruppo centrato su un determinato compito, la ragione della sua esistenza è legata al superamento di compiti connessi con la propria esperienza formativa e/o lavorativa. Si tratta di un gruppo strutturato sulla base di predeterminati argomenti da trattare come ad esempio le professioni, i valori professionali, etc.. Gli incontri sono scanditi da un percorso articolato in obiettivi, contenuti e metodologie che predefiniscono i temi da trattare ogni volta. Generalmente si tratta di un piccolo gruppo: il numero complessivo dei membri si colloca tra le 8 e le 15 unità, è un gruppo omogeneo in quanto i membri percepiscono di essere tra loro simili e confrontabili in merito al compito da affrontare.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Pombeni, M. L., & Chiesa, R. (2009).

Il gruppo nel processo di orientamento: teorie e pratiche. Carocci.

Il dispositivo PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento)

Come indicato nelle linee guida emanate dal Miur nel 2019, i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) sono finalizzati a promuovere l'orientamento, favorendo lo sviluppo di competenze personali, sociali, di cittadinanza e imprenditoriali attraverso appositi percorsi formativi. Tali percorsi di PCTO sono progettati dalle scuole nel rispetto dell'autonomia scolastica, ciò significa che a seconda degli indirizzi di studio, dei bisogni formativi dell'utenza e delle caratteristiche del contesto socioeconomico di riferimento, le scelte progettuali delle istituzioni scolastiche possono essere diverse.

All'interno di questo quadro di riferimento, le competenze di gestione della propria carriera (CMS) assumono un ruolo importante per la progettazione di un piano per il proprio futuro che valorizzi la persona e la sua capacità di effettuare scelte consapevoli lungo tutto l'arco della vita. In tal senso, la scuola e i docenti sono centrali, essi rappresentano dei potenziali facilitatori.

Il modello formativo di PCTO prevede il coinvolgimento diretto degli studenti e delle studentesse ma anche delle realtà dinamiche ed innovative del mondo professionale e formativo come ad esempio le Università. Le metodologie adottate nei PCTO fanno riferimento al learning-by-doing e al situated-learning. Infatti, per valorizzare interessi e stili di apprendimento personalizzati e facilitare la partecipazione attiva, autonoma e responsabile, in funzione dello sviluppo di competenze trasversali, all'interno di esperienze formative e in collaborazione con

con il tessuto produttivo sociale sono utili attività che alternano momenti di osservazione diretta a momenti di sperimentazione e/o confronto con testimoni significativi (ad esempio professionisti di settore/stakeholder). Durante i PCTO si suggerisce di prediligere attività di carattere pratico (come, ad esempio, esercitazioni e role-playing) e di alternare dunque momenti di ricostruzione individuali a momenti in cui il confronto sociale assume un ruolo centrale per incrementare le conoscenze attraverso l'esperienza altrui. La realizzazione di questi percorsi, anche mediante reti di coordinamento territoriale, consente di implementare gli apprendimenti curriculari, di contestualizzare le conoscenze e di promuovere lo sviluppo di competenze trasversali. Con i PCTO, gli studenti sperimentano compiti di realtà e agiscono in contesti operativi, in un percorso co-progettato, situato e finalizzato.

Il tirocinio

I tirocini di formazione e di orientamento costituiscono dei rapporti formativi in assenza di contratto di lavoro in quanto la prestazione di lavoro può essere solo eventuale ed assume una valenza esclusivamente formativa, essendo vietata la funzionalizzazione ai fini produttivi. I tirocini curriculari ed extra curriculari nascono dall'esigenza di ridurre il divario tra il mondo della formazione e il mondo professionale. In altre parole, la finalità dei tirocini è quella di integrare la formazione in ambito scolastico e/accademico, caratterizzata perlopiù da un modello tecnico applicativo, a quella esperienziale centrata sull'acquisizione di competenze dettate direttamente dall'osservazione sul campo.

Durante i percorsi formativi di tirocinio possono essere effettuate diverse attività sia di carattere individuale che di gruppo. Ad esempio, strumenti come questionari individuali consentono di ottenere una restituzione circa alcuni aspetti/percezioni degli studenti. Somministrare strumenti di questo tipo sia nella fase iniziale, in itinere ed ex post consentono non solo di rilevare aspetti centrali su cui riflettere ma anche di monitorare il percorso e accompagnare il processo di acquisizione di conoscenze e competenze. Anche con il dispositivo tirocinio è possibile ipotizzare attività che sfruttano il gruppo come luogo di apprendimento che favorisce lo scambio/il confronto sociale ma anche l'arricchimento del punto di vista dei singoli. Inoltre, anche in questo caso, possono essere ipotizzate attività che alternano momenti di osservazione a fasi operative di coinvolgimento attraverso esercitazioni e lavori di gruppo. È ovvio che le attività proposte devono puntare sullo sviluppo delle competenze di gestione della carriera.

Alcuni suggerimenti per strutturare le attività di tirocinio.

Le attività di tirocinio generalmente aiutano lo studente a verificare la propria rappresentazione spontanea nei confronti di un determinato contesto organizzativo. È importante porre attenzione ad alcuni aspetti e preparare gli studenti a questa esperienza, come ad esempio:

- definire accuratamente le modalità organizzative per l'attuazione dell'esperienza, concordandole insieme agli insegnanti dei diversi cicli formativi oppure con alcune strutture produttive;
- preparare gli allievi a un'attività di osservazione in situazione (attraverso un'apposita griglia che lo studente deve riportare in classe per il confronto finale);
- rielaborare le diverse esperienze degli studenti, sintetizzandole su cartelloni e, qualora emergessero delle carenze sul piano delle informazioni o delle interpretazioni, identificare possibili testimoni in grado di rispondere alle domande della classe.

La funzione del docente, orientatore, formatore nell'azione orientativa

La funzione dell'orientatore o del formatore, cioè del professionista o del docente che gestisce l'azione orientativa, è estremamente importante per la creazione di un clima positivo all'interno del gruppo e per l'attivazione del senso di appartenenza al gruppo fondato sull'obiettivo comune da raggiungere, ma è altrettanto importante per facilitare il processo di emancipazione del singolo dal gruppo.

È importante che il conduttore possieda:

- competenze riguardo le metodologie di attivazione e le tecniche di attivazione e coinvolgimento dei partecipanti;
- una buona capacità comunicativa e disponibilità a chiarire passaggi complessi, ad utilizzare linguaggi realmente comprensibili ai propri interlocutori, a decodificare i messaggi non espliciti che vengono dal singolo e dal gruppo;
- una buona capacità organizzativa che consenta di definire attività nel rispetto dei tempi. È importante al contempo stabilire regole e obiettivi e rispettarli. La volontà di ridurre progressivamente la dipendenza da sé del gruppo (e del singolo) per favorire l'autonomia e l'emancipazione;
- uno stile aperto alle opinioni altrui senza esprimere giudizi;

- un pensiero positivo e costruttivo, anche in situazioni negative o problematiche;
- competenze riflessive per favorire i processi di sviluppo autonomi dei soggetti coinvolti nelle pratiche di orientamento. L'approccio riflessivo stimola le persone ad esplorare le proprie conoscenze su di sé, a ricostruire le proprie esperienze professionali e i vissuti, a fare un bilancio sulle proprie risorse e i limiti e a definire al meglio un proprio progetto di vita e sviluppo professionale.

Le azioni di guidance: l'orientatore come formatore

Perché un formatore sia abile nel suo mestiere, è essenziale che possieda doti naturali e che le abbia coltivate e affinate tramite un autentico percorso educativo. Nello specifico, le qualità richieste a un formatore si differenziano nelle varie fasi del processo formativo. Sono relazionali (sa rapportarsi con il committente e con i discenti), didattiche (padroneggia le materie d'insegnamento e la scelta degli stili di insegnamento), psicologiche (gestisce le dinamiche di gruppo e le criticità che ostacolano l'apprendimento), manageriali (conosce l'organizzazione aziendale e sa avvalersi delle risorse di cui dispone per attuare il suo compito). Stella e Kaneklin classificano le expertises necessarie rispettivamente in caratteristiche (predisposizione all'insegnamento, empatia, elaborazione e gestione delle emozioni proprie e altrui) e competenze (familiarità con gli strumenti didattici, capacità organizzative spiccate, mentalità analitica). Bruscazioni predilige invece una distinzione tra competenze di contenuto (relative alla tematica insegnata), competenze di campo (la dimestichezza con l'ambiente aziendale nel quale opera) e competenze di metodo (attinenti alle dinamiche interpersonali e ai processi che influenzano la dinamica formativa). La validità delle singole categorizzazioni non è in discussione, tuttavia quello di "formatore" rimane comunque un concetto vago, dai contorni indefiniti. La figura si presta a infinite teorizzazioni; nella pratica, abbracciando una concezione dinamica del concetto di apprendimento, dobbiamo credere che anche il formatore si modifichi e cresca, imparando sul campo.

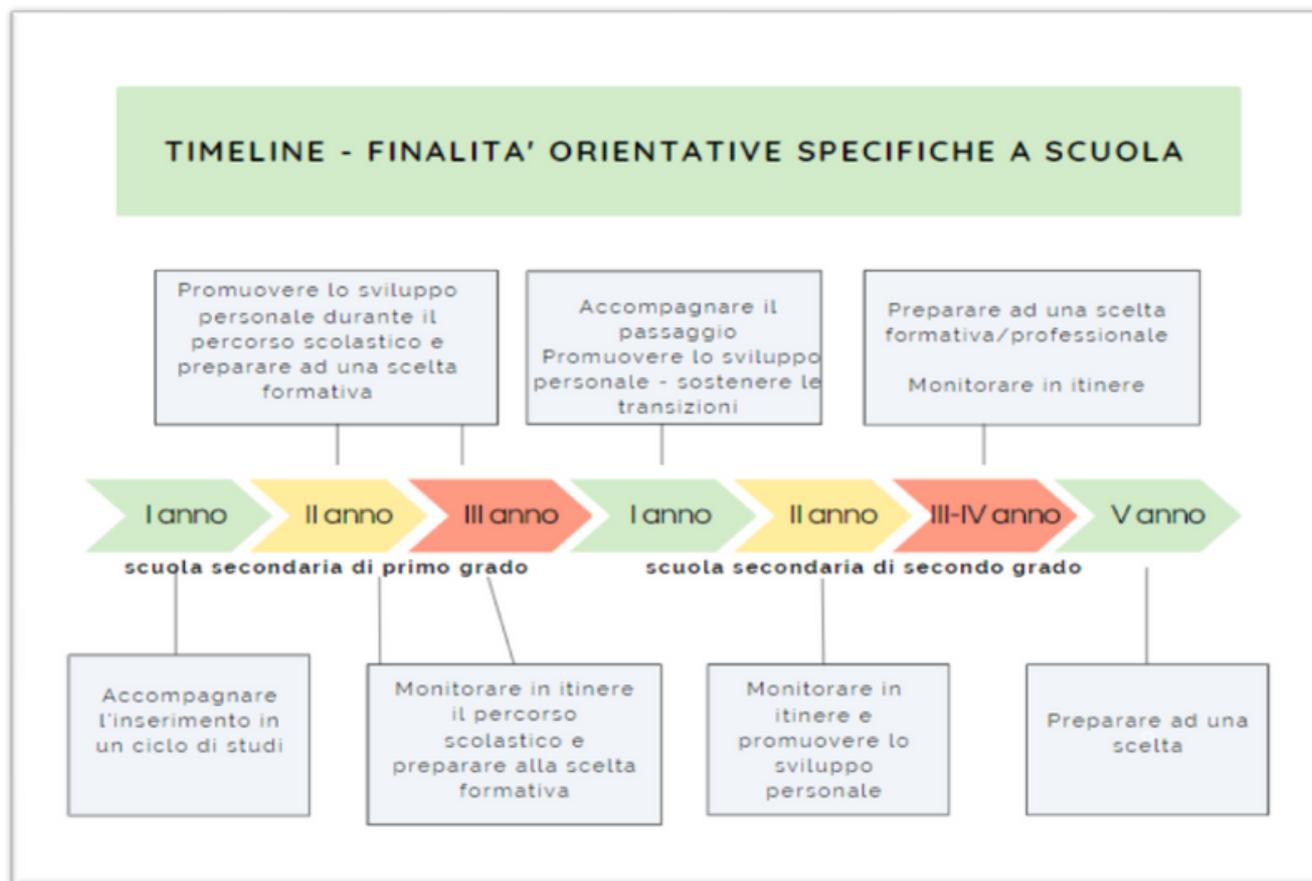
Tratto da Andrea Laudadio: Le palestre formative aziendali. Tecniche di training, Talent Academy Editore

Come rispondere ai bisogni orientativi emergenti a scuola? Alcuni esempi di attività realizzabili

In questa sezione verranno illustrati alcuni prototipi di attività, vale a dire esempi di attività, che rispondono a bisogni orientativi prevalenti di studenti e studentesse durante il periodo scolastico. Sebbene i bisogni siano legati alla singola persona e alla sua specifica fase di vita, occorre tenere in considerazione che i soggetti esprimono nei diversi cicli di studio dei bisogni orientativi analoghi. Per questo, le finalità orientative rappresentano una possibile chiave di lettura su cui ancorare le azioni, ciò consente di rispondere ad un bisogno orientativo attraverso l'organizzazione di una serie di attività supportate dall'utilizzo di determinati strumenti. In riferimento ai giovani di età compresa tra i 11 e i 22 anni, il processo di orientamento richiede di saper far fronte a specifici compiti evolutivi, pertanto è importante introdurre e realizzare azioni differenti volte a sviluppare competenze orientative propedeutiche per maturare una progettualità in vista di scelte future attraverso il processo di maturazione personale durante il percorso scolastico; orientarsi nella scelta di un percorso formativo, collocando in una prospettiva temporale dilatata il proprio progetto di vita e professionale; maturare competenze di monitoraggio e autocontrollo critico sull'andamento dei percorsi personali per promuovere il proprio successo formativo e prevenire fattori di rischio e di dispersione, con particolare attenzione alle fasi cruciali di inserimento in un nuovo ciclo di studi; ri-orientarsi nella prosecuzione di un percorso formativo in presenza di esperienze di progettualità bloccata e/o di scelte formative non soddisfacenti; costruire un progetto professionale futuro in vista della conclusione di un ciclo di studi o di una specifica transizione; sviluppare strategie di ricerca attiva del lavoro e fare esperienze significative con il mondo del lavoro per sviluppare reti e conoscere i contesti di riferimento.

Occorre precisare che le attività realizzabili in seno alle specifiche finalità sono molteplici e non sono da intendersi come realizzabili in un esclusivo momento storico. La figura 1 intende fornire un'indicazione di massima circa le finalità orientative su cui ancorare le attività orientative lungo l'arco scolastico. È importante che le azioni di orientamento non siano relegate solo esclusivamente ad un specifico anno o momento scolastico. Tuttavia le azioni devono seguire una progettualità e devono garantire sistematicità per poter lavorare con gli studenti sullo sviluppo e sul potenziamento delle competenze personali per gestire la carriera.

Timeline finalità orientative specifiche a scuola



Le azioni che rientrano nella finalità accompagnare l'inserimento in un ciclo di studi generalmente si collocano nei primi anni della scuola secondaria di primo grado e secondo grado. Gli studenti che affrontano una fase di passaggio tra cicli di studio necessitano di azioni orientative volte a facilitare l'inserimento e la socializzazione con un nuovo contesto scolastico. Tali azioni appaiono particolarmente utili per accompagnare i passaggi naturali fra cicli di studio sia a fronte di prospettive di cambiamento di percorso scolastico in itinere (come, ad esempio, nel primo anno di scuola media o nel biennio della scuola superiore).

Le attività pensate per perseguire questa finalità si strutturano dunque a cavallo della transizione, per accompagnare lo studente sia nel momento di ingresso nel nuovo ciclo di studio.

Le attività sono pensate per:

- favorire la comprensione delle nuove regole e facilitare la socializzazione;
- analizzare eventuali vissuti emotivi di disorientamento (condividerli con i compagni, confrontare modalità di fronteggiamento, etc.);
- riflettere sulle possibili richieste del nuovo contesto a livello di comportamenti e prestazioni e attrezzarsi in termini di strategie di risposta.

Le azioni volte a rispondere alla finalità di promuovere lo sviluppo personale e preparare una scelta sia essa formativa o professionale generalmente si strutturano progressivamente durante tutto l'arco temporale scolastico.

Tuttavia, in determinati momenti (come quelli centrali del percorso scolastico, ad esempio secondo anno scuola secondaria primo grado, terzo, quarto e quinto anno di scuola secondaria secondo grado) tali attività si realizzano con maggiore frequenza in quanto favoriscono la costruzione di una progettualità formativa e/o professionale su tempi medio-brevi.

Queste attività prevedono per lo studente:

- l'acquisizione di informazioni per selezionare le fonti e ricercare correttamente le informazioni;
- la definizione di obiettivi SMART ovvero di obiettivi specifici, misurabili, accurati, realistici e temporalmente definiti. Le aree di contenuto su cui si articolano queste attività possono essere:

- Acquisire informazioni (mercato del lavoro, figure professionali, etc.)
- Identificare interessi professionali
- Analizzare risorse e competenze personali
- Esplicitare valori nei confronti del lavoro
- Formulare ipotesi progettuali

In queste fasi scolastiche centrali appaiono utili anche le azioni di accompagnamento e monitoraggio in itinere. In alcuni casi, potrebbero essere importanti per determinati studenti delle azioni specifiche e/o di consulenza specialistica (career counseling) per soddisfare il bisogno di orientamento/riorientamento. In tal senso, possono essere utili le attività di tutorato scolastico (la presa in carico personalizzata durante i cicli di studio o nei periodi di passaggio). Il colloquio di tutorato può fornire un primo supporto allo studente per esprimere una propria condizione di difficoltà e/o disagio rispetto all'esperienza scolastica e, qualora si renda necessario un intervento più approfondito, funzionare da filtro e rinvio ad altre professionalità specifiche. Tale colloquio può definirsi orientativo nella misura in cui aiuta lo studente a prendere coscienza delle caratteristiche e della complessità del problema di cui è portatore e a valutare possibili strategie di fronteggiamento del problema.

Il ruolo dell'insegnante (o altra figura) che gestisce questo colloquio non è quello dell'esperto (dello specialista di una gamma di problematiche potenzialmente molto ampia), ma piuttosto quello del facilitatore di un processo di esplicitazione e prima presa di consapevolezza del problema da parte dello studente.

SITOGRAFIA UTILE PER CHI OPERA NELL'AMBITO DELL'ORIENTAMENTO

ISFOL FABBISOGNI PROFESSIONALI

<http://fabbisogni.isfol.it/>

Il sito, progettato e realizzato da ISFOL (Gruppo "Professioni" nell'ambito della struttura "Lavoro e professioni"), costituisce una risorsa per tutti gli attori istituzionali, economici e sociali interessati a comprendere la natura e le evoluzioni, in atto o tendenziali, delle professioni e del mondo del lavoro.

OSSERVATORIO PERMANENTE DELLE PROFESSIONI

<https://www.atlantedelleprofessioni.it/>

INAPP

<https://inapp.org/it/eventi/competenze-lavoro-e-politiche-attive-il-valore-informativo-dell%E2%80%99atlante-lavoro>

Atlante del lavoro e delle qualificazioni

MIUR

<https://www.miur.gov.it/web/guest/home>

Sono presenti notizie e comunicati ufficiali del MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca)

INDIRE

<http://www.indire.it/>

INDIRE (Istituto nazionale documentazione innovazione ricerca educativa). Sono presenti notizie, buone prassi e comunicati ufficiali

CENTRO RISORSE CITTÀ METROPOLITANA

<https://www.cittametropolitana.bo.it/centrorisorse/>

Il Centro Risorse della Città Metropolitana di Bologna è una struttura di secondo livello che offre servizi agli operatori (docenti, orientatori, educatori, ecc.) che a vario titolo si occupano di orientamento. Il servizio mette a disposizione materiali in supporto alla pratica professionale (schede, video, materiale documentale ecc.), offre inoltre formazione per gli orientatori e consulenze personalizzate per lo sviluppo di pacchetto di attività orientative

REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

<http://orientamento.regione.fvg.it/orientamento/>

Idee e strumenti per orientare è un prodotto on line dedicato agli operatori che si occupano di orientamento reso disponibile dalla Regione Friuli Venezia Giulia, per mezzo del Servizio Istruzione, diritto allo studio e alla formazione e ricerca. Il sito raccoglie e valorizza gli strumenti e le proposte di orientamento realizzate nelle scuole della regione e in altre realtà nazionali rendendole disponibili. Il sito permette di scaricare materiali di supporto per la gestione e la progettazione di interventi di orientamento educativo attraverso due archivi:

a) Percorsi educativi e di orientamento; b) Strumenti di orientamento.

GUIDING SCHOOLS

<https://www.guidingschools.eu/it/home-italy/>

BIBLIOGRAFIA UTILE PER CHI OPERA NELL'AMBITO DELL'ORIENTAMENTO

Hirschi, A., Steiner, R., Burmeister, A. e Johnston, CS (2020). Una prospettiva di vita intera di carriere sostenibili: la natura e le conseguenze degli orientamenti non lavorativi. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103319.

Bosca, M. A., Grimaldi, A., Porcelli, R., & Rossi, A. (2015). AVO: lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani: dalle premesse culturali ai criteri generativi.

Schiersmann, C., Einarsdottir, S., Katsarov, J., Lerkkanen, J., Mulvey, R., Pukelis, K., & Weber, P. (2016). European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners: NICE Handbook Volume 2 (p. 136). Verlag Barbara Budrich.

Guglielmi, D., & Chiesa, R. (2021). Orientamento scolastico e professionale. Modelli, metodologie, strumenti. Il Mulino.

