

LORENZO
FERRAROLI*

A proposito della proposta del CNOS-FAP per per l'accREDITamento delle sedi orientative. Gli strumenti di base

*La Federazione
Nazionale CNOS-FAP ha
studiato, a partire dalla
centralità della persona
nei processi di
orientamento, un modello
per l'accREDITamento delle
sedi orientative. Il
presente intervento
analizza gli specifici
strumenti proposti per
l'azione orientativa.*

1. INTRODUZIONE

Nella presentazione del volume "AccREDITamento della sede orientativa: la proposta del CNOS-FAP alla luce del D.M. 166/2001" viene precisato che "ciò che maggiormente caratterizza la presente proposta è un impianto che si ispira a profondi principi educativi e si offre come intervento di accompagnamento e sostegno alla persona lungo l'intero arco della vita" (ivi, pag. 9).

Il volume è composto da tre parti:

- 1) La "Linea guida" che inquadra tutto il lavoro e presenta le finalità specificando i motivi della scelta del modello, le normative ed i valori di riferimento.
- 2) Ci sono poi due allegati. Il primo è un "Manuale delle procedure" in cui "vengono descritti e riportati specifici strumenti utili per l'azione orientativa e vengono delineati otto percorsi di intervento orientativo, definiti e strutturati in base ai destinatari".
- 3) Il secondo presenta un "Modello di accREDITamento delle sedi orientative".

* Psicologo. Direttore del centro
COSPES di Arese (MI.)

Non è nostro compito illustrare le parti di questo interessante volume.

Vorremmo invece esaminare in modo più approfondito il primo allegato – “Il manuale delle procedure” – per sottolineare alcuni aspetti importanti e cari alla tradizione e alla prassi salesiana ed agli orientamenti psico-pedagogici attuali.

2. ORIENTAMENTO E TRASFORMAZIONI DELLA SOCIETÀ

Il concetto di orientamento ha subito in questi anni diversi cambiamenti, in parte determinati da presupposti teorici modificati ed in parte richiesti dall'evolversi della società. Le trasformazioni del mondo del lavoro con la sua rapida e continua evoluzione e le conseguenti ricadute sulle professioni hanno messo in crisi il principio della stabilità. Le professioni non vengono passate da padre in figlio. Quest'ultimo difficilmente riesce – o vuole – prendere contatto con il lavoro del padre tanto più se questo viene effettuato lontano dal posto di residenza e se tiene il padre lontano dalla famiglia per tante ore al giorno.

Le professioni spesso vengono ‘inventate’ con una rapidità elevata e una varietà notevole e al giovane lavoratore vengono chieste flessibilità e capacità di gestione del cambiamento. In modo sempre più veloce il mondo percorre la via della globalizzazione ed il mercato del lavoro supera le particolarità di spazio e di tempo allargando orizzonti e modificando modi e tempi di progettazione e di esecuzione.

Di conseguenza non ci si può orientare una volta per tutte: l'orientamento non può essere quindi un percorso che si può realizzare in una data età o che, una volta realizzato per una situazione di scelta, rimane una forma stabile nel tempo.

In ogni età della vita e ad ogni cambio di situazione sia personale che sociale, il soggetto deve riprendersi in mano per riorganizzarsi ‘adattandosi’ in modo creativo, e senza perdere la propria identità, alle esigenze nuove e inderogabili nelle quali è inserito.

“L'orientamento è inteso come una prassi educativa attiva volta a favorire la capacità del soggetto di risoluzione del problema del suo avvenire professionale” (ivi, pag. 27).

Secondo una prassi molto familiare ai COSPES, a livello più generale questa modalità educativo-formativa permanente deve portare il soggetto, lungo il suo percorso di maturazione, alla realizzazione del suo progetto di vita, rafforzando le sue capacità per renderle idonee ad affrontare i processi decisionali relativi alle varie trasformazioni.

3. LA PERSONA AL CENTRO DELLA METODOLOGIA DEL CNOS-FAP

C'è quindi un soggetto che deve entrare in rapporto sinergico e dinamico con la realtà e c'è una realtà sempre più complessa ed in trasformazione.

Aiutare una persona a 'scegliere' significa aiutarla a conoscersi o aiutarla a conoscere la realtà? O entrambe le cose? E che cosa si può fare per attivare la persona a prendersi a cuore la propria identità inserendola però in un meccanismo economico e sociale che cambia e che rischia di fagocitarla? Nella prospettiva del CNOS-FAP la persona deve costituire il punto di riferimento centrale, così come viene valorizzata dal Sistema Preventivo di don Bosco e dalla tradizione Salesiana.

Tenere fede a questa esigenza irrinunciabile e nello stesso tempo creare degli strumenti tecnici in grado di essere al servizio della persona in questo processo permanente di orientamento era la sfida a cui hanno cercato di rispondere i curatori del volume.

Passando quindi all'analisi del "manuale delle procedure" ci sembra che le intuizioni più riuscite si riferiscano sia agli "Strumenti di base" proposti che, soprattutto, alla stesura degli otto "Percorsi".

In questo articolo cercheremo di prendere in considerazione gli "Strumenti di base" per cogliere quegli aspetti che li rendono utili, attuali e al servizio appunto della persona.

4. GLI STRUMENTI DI BASE

Gli strumenti di base sono "quegli strumenti, comuni ad ogni percorso, che consentono una gestione adeguata delle iniziative di servizio e una loro comparazione ai fini della qualificazione continuativa dello stesso" (ivi, pag. 47).

Vengono così elencati:

- 1) Libretto orientativo/formativo
- 2) Scheda personale
- 3) Contratto orientativo
- 4) Strumenti per la gestione dell'orientamento attivo (visite guidate, testimonianze, stage-tirocinio)
- 5) Strumenti per definire il 'bilancio personale'
- 6) Strumenti per elaborare il 'bilancio delle competenze'
- 7) Strumenti per delineare il 'progetto professionale'
- 8) Schema di gradimento
- 9) Scheda di valutazione dell'azione orientativa.

Passiamoli in rassegna

1) Libretto orientativo/formativo

Questo libretto costituisce una sorta di "Documento di identità" del soggetto che lo accompagna nel percorso di scelta e gli permette di diventare attore privilegiato delle sue decisioni. La persona che sceglie deve sapersi muovere nelle diverse appartenenze formativo/lavorative senza perdere la propria identità. Per questo il giovane e l'adulto, pur nella faticosa

ricerca dello spazio lavorativo più adeguato, potranno affrontare un percorso che richiede spesso di mettersi in discussione, di provare e riprovare nell'alternanza delle diverse occasioni, riuscendo però a fare sempre ritorno a quel nucleo stabile di riferimento che nessun lavoro e nessun 'datore di lavoro' potranno toglierli. In questo senso le difficoltà possono venire utilizzate come risorse per strutturarsi meglio, in un periodo storico in cui la formazione della propria identità viene così facilmente minacciata da messaggi contraddittori e conflittuali. Non a caso uno dei compiti formativi indicati agli educatori è quello di aiutare i giovani a 'muoversi nella complessità'.

2) *Scheda personale*

Viene descritta come strumento utile "per una prima raccolta di informazioni direttamente dal soggetto per ricostruire le tappe formative e professionali fondamentali." (ivi, pg. 49). Se si pensa che 'presentismo' è il termine con il quale si vuole indicare quella caratteristica dei giovani di oggi che li tiene legati alle esperienze che vanno consumate di volta in volta, senza preoccuparsi sia delle conseguenze che dell'influsso sul proprio futuro, allora si capisce quanto sia indispensabile oggi aiutare il giovane a collocarsi nel tempo e nello spazio. Fare storia, ricostruendo la propria, è un'operazione pressoché sconosciuta alla generazione del 'tutto e subito'. Quanti giovani, dopo dei fallimenti lavorativi o di vita, ripetono all'adulto: "Se l'avessi saputo prima" e magari sono gli stessi che di fronte alle preoccupazioni dei loro genitori in momenti difficili avevano risposto: "La vita la vivo una volta sola: o faccio quel che voglio adesso o non lo farò mai più!". Anche a livello antropologico viene ricordato che la costruzione dell'identità, anni fa, veniva realizzata sull'asse del tempo e su quello della relazione. Il 'tempo' per stabilire che l'oggi del giovane è anche la conseguenza di scelte e di situazioni del passato come d'altronde nell'oggi si possono mettere le premesse per il proprio futuro. La 'relazione' per identificare lo spazio del rapporto con gli altri che aiuta la persona a diversificarsi per verificare la propria originalità. In questi ultimi tempi sembra che l'asse storico si è contratto sul presente e l'identità naturalmente si gioca solo sulla relazione, con le conseguenze della dispersione e del disorientamento generalizzato. Prezioso e quanto mai attuale uno strumento dalle caratteristiche di questa scheda che può aiutare la persona a collocarsi nel tempo e a stabilire la responsabilità delle sue azioni: cariche di futuro e maturate da esperienze precedenti.

3) *Contratto orientativo*

Al di là delle valenze educative insite nel rapporto diritti-doveri, questa modalità è più che mai attuale alla situazione di oggi nella quale lo sviluppo della propria personalità viene erroneamente concepito come una esaltazione acritica delle caratteristiche personali. Intendo dire che oggi si parla molto di personalità. È una delle conquiste più decantate del nostro secolo

ad opera soprattutto della psicoanalisi, della antropologia o di alcuni indirizzi filosofici. 'La realizzazione personale', 'il rispetto della personalità', 'la valorizzazione del singolo' ... sono tutte espressioni che esaltano la considerazione che ogni essere umano è unico e portatore di valori. Il rischio è che questa realizzazione invece che essere vista come la conclusione di un cammino di ricerca e di progressiva individuazione, spesso per comodità venga intesa come: "Io sono libero di fare quello che voglio", oppure, detto in modo più provocatorio: "Io faccio i cavoli miei". Fare un contratto orientativo entra nella dinamica io-altri superando il binomio diritti-doveri ed esaltando quello della ricerca più profonda della propria individualità. Alcuni studiosi hanno adottato il termine connessività con il quale intendono esprimere il legame che esiste tra le cose, quasi a ricordarci che i singoli elementi della realtà costituiscono un tessuto che permette ai vari 'organi' di esercitare la propria vitalità. È come dire che i miei organi di senso riescono ad esprimere la loro sensibilità perché sono vivi e sono inseriti nella forza vitale che sono io. Sono i miei organi di senso. La loro individualità si realizza grazie all'essere inseriti in un organismo vivente, il mio. Io sono unico e originale. La mia originalità non va scambiata con il capriccio, con la sopraffazione, con l'istinto di fare quello che voglio. La mia è una originalità che si muove appunto nell'appartenenza al genere umano... in un gioco tra diritti e doveri. Il giovane va quindi aiutato a collocare la sua 'identità' nell'appartenenza a quanto ha di più vicino e vitale. Appartiene alla sua famiglia, che ha delle tradizioni, che è collocata in un ambiente umano, civile e religioso con i suoi ritmi formativo e lavorativi, che non si può snobbare in modo acritico. Lui appartiene al genere umano: è lì che deve giocare la sua identità: non è né uno zombi, né un extraterrestre, né un marziano. Più conosce le caratteristiche del genere umano e le apprezza – in questo caso quelle formatrice, di lavoro, aziendali – più riesce a giocare ed esprimere la propria originalità. In un contratto orientativo il giovane è invitato a confrontarsi con altre persone alle quali si impegna di fare riferimento perché le caratteristiche che sente 'sue' possano inserirsi sinergicamente nell'ambiente in cui vive e a cui deve fare riferimento per la sua appartenenza.

4) *Strumenti per la gestione dell'orientamento attivo (visite guidate, testimonianze, stage-tirocinio)*

È l'operatività che spesso manca nei programmi delle nostre scuole. È il fare 'esperienza' utilizzando lo stile cognitivo che è più vicino alla modalità di apprendimento dei nostri giovani. Il guardare la realtà in modo guidato, il rendersi conto di persona, l'entrare nella situazione esperienziale con una conoscenza attiva, diventa senza dubbio una strategia vincente non solamente per chi è giovane e sta facendo i primi passi, ma anche per chi è già stato inserito in diverse esperienze pur fallimentari o non adeguate alle proprie caratteristiche di personalità. A questo va aggiunto la metodologia di osservare secondo dei criteri, di fare annotazioni da confrontare con altri per chiarirsi e chiarire.

5) *Strumento per definire il 'bilancio personale' e strumento per elaborare il 'bilancio delle competenze'*

Unisco questi due strumenti perché sono le due facce dell'identità del soggetto: quella di personalità e quella della competenza professionale. L'identità del soggetto è molto più poliedrica di questi due elementi. Mi sembra però che questi due aspetti racchiudano molto, in termini dinamici, della identità del soggetto soprattutto nel percorso finalizzato a una scelta professionale. Nel 'bilancio personale' al soggetto è richiesto di "lavorare sulle proprie conoscenze, sulle abilità e capacità, sulle proprie qualità, sulle caratteristiche personali e sui propri valori" (ivi, pag. 51). Mentre il 'bilancio delle competenze' ha come obiettivo quello di fare emergere "le competenze maturate dal soggetto nel corso delle proprie esperienze professionali ed extraprofessionali" (ivi, pag. 51). Conoscere i punti di forza ed i limiti, senza deprimersi o esaltarsi non è un'impresa davvero facile sia per il ragazzo che per l'adulto che deve riorientarsi o riorganizzarsi. Così pure fare un bilancio delle competenze riorganizzando le esperienze precedenti evitando gli scogli dello scoraggiamento o dell'esaltazione richiede una maturazione personale e soprattutto un equilibrato distacco che abitualmente l'interessato non è in grado di possedere. Il richiedere o no l'aiuto di altri (tecnici, professionisti, esperti, ecc.) non dipende dalla gravità o meno della situazione, ma spesso dalla posizione in cui si trova la realtà da analizzare. In questo caso, trattandosi di bilanci – per di più relativi alla 'propria' persona ed alla 'propria' competenza – il coinvolgimento personale può diventare eccessivo impedendo la messa a fuoco dei problemi da analizzare. L'utilizzo di questi strumenti appare di grande utilità.

6) *Strumenti per delineare il 'progetto professionale'*

Il soggetto, a questo punto, dovrebbe aver precisato o ultimato la definizione del suo progetto professionale. Si sa che il momento della scelta è problematico in se stesso perché scegliere qualcosa significa anche lasciare in secondo piano altre possibilità. È questo meccanismo che può far scattare nel soggetto una serie di difese o di preoccupazioni che vengono espresse con dinamismi diversi a secondo della personalità del soggetto. Ripensamenti, stati di ansia, desiderio di fare tutto insieme, voglia di delegare ad altri, sentimenti di inadeguatezza, proposizioni ossessive e pedanti... sono tutti sintomi dello stato di precarietà collegato a questa fase. Lo strumento proposto cerca di aiutare il soggetto a riflettere sulle variabili da considerare per dare a questa fase un significato di ricerca ben condotta. Alla fine del percorso non sapremo se la persona ha fatto una scelta 'giusta', come spesso viene richiesto all'esperto', ma la proposta così articolata, permette senz'altro di utilizzare un iter ben ponderato. La scelta sarà fatta 'bene' perché sostenuta da una metodologia rispettosa delle esigenze del soggetto in apertura e confronto con le variabili dell'ambiente. Elementi questi fondamentali per diminuire ansie e perplessità.

7) *Scheda di gradimento*

È "il grado di soddisfazione del soggetto nei confronti del lavoro proposto" (ivi, pag. 52). I giovani soprattutto, ma anche gli adulti, oggi fanno fatica a 'fare esperienza'. Si applicano a tante cose, si muovono e affrontano 'esperienze' nuove, ma non riescono a 'fare esperienza'. Questa modalità richiede nel soggetto la capacità di riflettere su quanto ha visto, o sentito, o visitato o operato, in modo da passare da emozioni/impressioni superficiali a considerazioni più profonde e maggiormente radicate nel proprio vissuto. Lo sfarfallare di ogni giorno né accresce cultura, né offre materiale significativo per la stima di sé. Anzi spesso frammenta maggiormente il soggetto e lo porta a stati di disorientamento ancora più generalizzato. È come se quanto abbiamo realizzato nel passato, non è stato 'digerito' e non è diventato una parte significativa di noi. Corriamo, ci arrabbiamo, veniamo coinvolti in mille situazioni, ma ogni situazione sembra sempre nuova e non riesce a riconoscersi in contesti precedenti simili. Ogni avvenimento sembra far capo a sé. Ogni apprendimento nuovo, non avendo elaborato i precedenti, sembra mai visto prima e corre il rischio di non diventare premessa per apprendimenti successivi. La 'scheda di gradimento' proposta può aiutare il soggetto a rivisitare il lavoro fatto per trarre indicazioni e costanti da utilizzare in esperienze future. Da un questionario in cui si domandava al soggetto il motivo che lo aveva portato a fare una certa scelta lavorativa, le risposte più frequenti erano: "Perché mi piace di più", "Perché mi dà maggior soddisfazione". Essere soddisfatti di quanto facciamo accresce l'autostima e ci rende più operativi. Il problema è che molti soggetti fanno fatica a individuare i criteri utili a stabilire il grado di soddisfazione. Spesso infatti tali criteri dipendono da stati umorali e da parametri aleatori che non riescono a garantire la validità e non danno garanzie di stabilità. Questa scheda, oltre a interiorizzare spazi esperienziali, aiuta la persona anche a 'crearsi' delle metodologie o dei percorsi semplici ma ben mirati per non lasciar scorrere passivamente la propria vita diventando invece attori primari del proprio futuro.

8) *Scheda di valutazione dell'azione orientativa*

Questa ultima scheda proposta si pone come obiettivo quello di 'aiutare l'orientatore a verificare se ha attuato l'intervento rispettando i criteri stabiliti e le procedure presentate nei manuali' (ivi, pag. 52). La sua utilità si spiega da sé: entrare in un processo di autoregolazione del lavoro in cui i percorsi fatti diventino premessa per altri percorsi validi e corretti. Le procedure da rispettare vengono viste non come gabbie rigide e strette che tolgono vitalità e imprigionano il soggetto, ma vengono proposte come punti fermi e 'paletti' indicativi di percorsi da realizzare in modo originale ma collocandoli su terreni sperimentati e riconosciuti come sicuri.

5. CONCLUSIONE

Una persona che deve fare delle scelte in una società sempre più complessa, ha bisogno di fare ricorso a tutte le energie di cui dispone. La capacità di analisi del sé, la consapevolezza delle opportunità del contesto, l'attitudine a prendere coscienza dei diversi 'ambienti' in cui vive e si muove per costruire un progetto personale e per organizzarsi nelle diverse appartenenze senza perdere la propria identità. Sono solo alcune delle competenze richieste per un compito che dura tutta la vita e che diventa urgente svolgere in modo sempre più competente. D'altronde ogni persona ha i suoi tempi e ritmi di maturazione. Anche l'apprendimento non si realizza una volta per tutte e di solito non viene attuato con la semplice esecuzione di operazioni, magari più volte ripetute. Anche gli 'strumenti di base', che abbiamo analizzato in questo articolo, sono solo delle proposte, molto operative e immediate, ma certamente non esaustive. I compiti da realizzare sono assai complessi e richiedono strategie e interventi molto più diversificati. Tuttavia, pur nella loro semplicità, gli strumenti proposti aiutano a entrare in un dinamismo metodologico che permette al soggetto di non smarrirsi e di procedere per gradi ma con obiettivi precisi. E il traguardo più importante che la persona può ottenere dall'utilizzo di questi strumenti è quello di procedere senza smarrire la propria identità. Anzi, in un percorso nel quale si richiedono continui confronti e verifiche, l'utilizzo di questi strumenti può portare il soggetto a rafforzare la propria stima di sé collocandola nel contesto prezioso e irrinunciabile della sua identità.

RIFERIMENTO BIBLIOGRAFICO

CNOS-FAP (2002), Accreditamento della sede orientativa, CNOS-FAP (a cura di), ROMA.