

“

L'ORIENTAMENTO AI TEMPI DELLA CRISI

come un ostacolo può diventare risorsa

”



**CENTRO PER
L'ORIENTAMENTO**

PER IL CITTADINO CON DISABILITÀ



Publicazione stampata nel mese di dicembre 2016



Gli esseri umani non nascono sempre il giorno in cui le loro madri li danno alla luce, ma [...] la vita li costringe ancora molte volte a partorirsi da sé
G.G. Marquez

Il presente lavoro è frutto della riflessione degli operatori del **Centro per l'orientamento al lavoro per il cittadino con disabilità:**

Doriana Banelli
Mara Cesaro
Pier Paolo D'Alia
Roberta Marciano
Federico Menichini
Federico Piccirilli
Carlo Possanza
Elisa Roberti
Valeria Iosue

ha inoltre contribuito al lavoro ed alla stesura
il Supervisore del Servizio: Rocco Mondello



indice

PREFAZIONE

INTRODUZIONE

1. IL CENTRO PER L'ORIENTAMENTO pag. 17

1.1 COME SI ACCEDE AL SERVIZIO pag. 19

1.2 CHI ACCEDE pag. 22

2. COS'È L'ORIENTAMENTO pag. 23

2.1 L'ASPETTO PRATICO-GIURIDICO pag. 23

2.2 L'ASPETTO TEORICO pag. 24

3. L'ORIENTAMENTO IN OTTICA COSTRUTTIVISTA pag. 29

4. LE FASI DELL'ORIENTAMENTO pag. 31

5. I MODELLI DI ORIENTAMENTO DEL CpO pag. 34

5.1 I PERCORSI DI ORIENTAMENTO A E B pag. 35

5.2 COACHING pag. 37

5.3 COME SI SVILUPPA IL COACHING pag. 38

5.4 LE CARATTERISTICHE DEL TARGET pag. 40

5.5 STORIE pag. 42

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA



prefazione

Il presente lavoro nasce dalle riflessioni dell'equipe del **Centro per l'Orientamento al Lavoro per il Cittadino con Disabilità**, per dare risposte sempre più aderenti ai bisogni, impliciti ed espliciti, dei cittadini che giungono al Servizio.

Il Centro per l'Orientamento è un Servizio, finanziato dai Comuni di Monterotondo, Mentana e Fonte Nuova, che promuove e facilita la costruzione di progetti di vita delle persone con disabilità.

Il Servizio pone al centro della sua operatività la persona e le sue potenzialità lavorative, tenendo conto dei suoi bisogni, aspirazioni ed obiettivi.

Il gruppo di lavoro è costituito da operatori sociali che agiscono in sinergia con la rete territoriale dei Servizi, sollecitando l'integrazione delle politiche sociali, produttive e del lavoro.

Crediamo nel valore dello scambio/interazione tra individuo e comunità, per favorire la crescita (culturale) di un tessuto sociale che sia in grado di accogliere ed evolvere insieme alla persona.

Crediamo nel perseguimento del ben-essere individuale come diritto fondamentale della persona a raggiungere i propri obiettivi possibili. Vogliamo contribuire alla costruzione di legami solidali, valorizzando le risorse della società e partecipando alla promozione del ben-essere collettivo.



le cooperative

La Cooperativa Sociale Il Pungiglione è una Cooperativa di tipo A e B, che nasce il 27 marzo del 1991 a Monterotondo (RM) da un'esperienza di lavoro integrato e dall'esigenza di creare nuove forme di occupazione sul territorio.

La Cooperativa concorre allo sviluppo della comunità locale attraverso una prassi di lavoro fondata sull'affermazione del diritto di cittadinanza, progettando e realizzando servizi socio educativi, di orientamento ed inserimento lavorativo rivolti a persone con disabilità e/o in condizioni di disagio; gestendo settori produttivi nella gestione del verde e nella ristorazione ai sensi della legge n° 381 del 1991.

Dall'inizio della sua storia, la Cooperativa Il Pungiglione attua nelle scuole percorsi di orientamento, inserimento al lavoro, assistenza specialistica; si realizzano inoltre iniziative di informazione, sensibilizzazione e promozione sulle tematiche ambientali.

Gli interventi, sia della parte A sia della parte B, si realizzano prevalentemente nei territori di Monterotondo, Mentana e Fonte Nuova; da più di 10 anni, inoltre, la Cooperativa attua interventi rivolti a persone con disabilità nel Comune di Civita Castellana (VT), dal 2009 anche nel territorio di Fara in Sabina nella provincia di Rieti. La Cooperativa è certificata UNI ES ISO 9001/2008 ed accreditata nel settore dell'Orientamento alla Regione Lazio.

MISSION

Il Pungiglione è una Cooperativa Sociale di tipo A e B che attraverso la realizzazione di "Servizi di Welfare" e di attività di "produzione - lavoro" riconosce la necessità di valorizzare l'uomo nella sua unicità, nel rispetto della sua volontà e dei suoi interessi, aiutandolo a costruire un percorso che porti al benessere e alla crescita personale, sociale e

professionale.

La Cooperativa concorre allo sviluppo della comunità locale attraverso una prassi di lavoro fondata sull'affermazione del diritto di cittadinanza per tutti e per ciò affianca l'Ente Locale nella progettazione, realizzazione e gestione di servizi ed interventi sociali e di inserimenti lavorativi privilegiando i cittadini in condizioni di svantaggio.

Massimo impegno viene rivolto all'attuazione di uno stile di lavoro cooperativistico che possa valorizzare le caratteristiche del Socio e del Lavoratore, attivando processi di partecipazione mirati alla soddisfazione personale e professionale, raggiungendo nel segmento B, l'integrazione nella comunità attraverso l'appropriazione di un ruolo sociale del Socio Svantaggiato.

In tal modo la Cooperativa Sociale Il Pungiglione vuole contribuire a creare una cultura delle relazioni che sensibilizzi e stimoli il contesto territoriale verso una logica di superamento dell'assistenzialismo a favore di un riconoscimento della capacità di ciascuno ad essere protagonista. Il Pungiglione crede sia fondamentale realizzare sinergie, in forma concertata, con tutti gli attori sociali per creare innovativi modelli di Welfare locale e attuare politiche sociali volte al miglioramento della qualità della vita.



La Cooperativa Sociale FOLIAS nasce a Monterotondo nel 1996.

È un'impresa sociale che promuove opportunità di formazione, lavoro, cultura e integrazione, in particolare per chi vive condizioni di svantaggio socio-economico.

L'intervento di Foliass è finalizzato alla promozione di condizioni di equità e di giustizia sociale attraverso la costruzione, nello spazio cittadino, di legami tra le persone intesi come risorsa per costruire comunità locali più attive e coese, in cui nessuno possa essere lasciato indietro.

La Cooperativa realizza nel territorio della Provincia di Roma attività educative ed aggregative per bambini, giovani ed adolescenti e iniziative culturali e di animazione territoriale rivolte a tutti i cittadini. Alle famiglie offre consulenze di tipo educativo e psicologico, interventi di mediazione familiare e di sostegno alla genitorialità.

È anche Ente di Formazione no-profit accreditato presso la Regione Lazio per la Formazione Continua e Superiore. Dal 2003 progetta ed organizza corsi di formazione e di aggiornamento, finalizzati alla qualificazione professionale ed all'inserimento nel mercato del lavoro. A giovani e adulti che rischiano o già vivono una condizione di marginalità rispetto ai circuiti formativi e lavorativi, la Cooperativa offre l'opportunità di un percorso di orientamento e inserimento lavorativo che attraverso l'esplorazione delle proprie attitudini può portare a un nuovo ciclo di studi o all'inizio di un'esperienza lavorativa con un tirocinio in un'azienda. Foliass realizza anche interventi di prevenzione ad ampio raggio relativi a comportamenti a rischio di indurre dipendenza (consumo di sostanze, gioco d'azzardo, uso problematico di video-giochi) e, attraverso unità di strada, servizi di informazione e consulenza a chi fa uso di sostanze psicoattive illegali e legali o assume comportamenti a rischio dal punto di vista sanitario e sociale.

MISSION

La Cooperativa FOLIAS è un'impresa sociale che si propone al territorio come strumento di promozione di cittadinanza attiva, offrendo opportunità di crescita personale, integrazione sociale e miglioramento della qualità della vita, attraverso la progettazione e la realizzazione di interventi di prevenzione, sensibilizzazione, aggregazione, orientamento, formazione e inserimento lavorativo. FOLIAS progetta e realizza servizi a favore di quanti - minori, giovani, adulti - per vari motivi, rischiano l'esclusione sociale, cioè incontrano difficoltà e ostacoli al soddisfacimento di bisogni essenziali e/o all'esercizio di diritti fondamentali. Per perseguire questi obiettivi la Cooperativa, come espressione del Terzo Settore, intende concorrere, in collaborazione con le istituzioni pubbliche, alla costruzione di reti di servizi, di sinergie di idee e risorse umane. A tal fine adotta una metodologia che, partendo dalla rilevazione dei bisogni dei singoli e del territorio, definisce obiettivi specifici, predispose programmi di intervento e ne verifica attuazione e risultati attraverso la valutazione in itinere e finale. La Cooperativa FOLIAS favorisce la crescita professionale dei propri soci e collaboratori, prestando attenzione ai bisogni di formazione, al benessere ed alle motivazioni personali, all'interno di processi di condivisione degli obiettivi e principi statuari, e delle metodologie d'intervento.



introduzione

Da una breve ricerca su internet che ha come tema l'Orientamento, nella sua definizione più ampia, è possibile comprendere immediatamente la varietà e la pluralità con cui l'argomento proposto viene inteso, trattato e definito.

Digitando semplicemente la parola "Orientamento" su Google il sito del MIUR (www.istruzione.it) illustra le Linee Guida presentate nel febbraio 2014:

«un nuovo modello capace di garantire il sostegno a tutti i momenti di scelta e transizione della persona, lungo tutto il corso della vita, e promuovere occupabilità, inclusione sociale e crescita.

(<http://www.istruzione.it/orientamento>).

Una definizione generale, in linea con le direttive Europee emerse nelle strategie di "Lisbona 2010" e "Europa 2020", in cui si pone maggiore attenzione alla continuità formativa.

Il secondo risultato in ordine di ricerca ci porta su Wikipedia, dove si introduce un'importante distinzione tra Orientamento sportivo, professionale, scolastico e sessuale.

Seguendo il link "professionale" arriviamo alla pagina dedicata e per Orientamento:

«si indicano le attività di supporto e di facilitazione alla presa di decisione di un soggetto che si trova a fronteggiare una transizione professionale (scuola/lavoro, disoccupazione/lavoro, lavoro/lavoro).

Attualmente, in relazione alla complessità sociale e alla ricorrenza dei momenti di scelta, si tende a non separare il processo di orientamento in fasi (orientamento scolastico, orientamento professionale, ecc.) ma a vedere l'orientamento come un processo educativo (ed evolutivo) lungo l'arco della vita. I metodi di orientamento che si concentrano sullo sviluppo di competenze di scelta e di progettazione di Sé, del proprio futuro, della propria identità prendono il nome di metodi formativi. In considerazione

del moltiplicarsi delle scelte e del bisogno costante per i soggetti di riprogettare il proprio futuro occorre sviluppare competenze di auto-orientamento affinché le persone possano costruire autonomamente le proprie traiettorie formative, il proprio inserimento professionale e la propria carriera”.

Anche qui accento rivolto alla continua esigenza di orientarsi e, importantissimo per i nostri fini, il passaggio riguardante l'auto-orientamento e l'autonomia decisionale, che riprenderemo più avanti trattando il modello utilizzato.

Relativamente all'Orientamento scolastico, sempre su Wikipedia:

“*È una sezione dell'orientamento formativo che si attua all'interno dell'istituzione scolastica, è rivolto a soggetti in età evolutiva ed è realizzato prettamente dagli insegnanti.*

In tal modo le attività didattiche permettono la conoscenza di sé e del contesto di vita attraverso lo sviluppo di competenze generali curriculari e specifiche risultato di progettualità mirate.

I risultati successivi fanno riferimento al settore universitario, con una lunga lista di Atenei e Facoltà, dove l'Orientamento assume una forma ben precisa: indirizzare e/o guidare gli studenti, ovvero accaparrare il maggior numero di iscrizioni, assumendo la forma di una pubblicità.

Esistono quindi differenti modelli di Orientamento che vengono applicati a settori diversi della vita sociale, anche non professionale, ma che rimandano ad una logica di sottofondo comune che vedremo di seguito.

Per comodità utilizziamo come termine di paragone l'Orientamento lavorativo, essendo il **Centro per l'Orientamento al lavoro per il Cittadino con Disabilità** un Servizio che si occupa principalmente di sostenere le persone nella ricerca e nell'inserimento lavorativo.

La domanda quindi è: qual è la logica delle attività di Orientamento? Da cosa dipende per la singola persona la possibilità di trovare lavoro? Ovviamente sono molti i fattori che influenzano la risposta, anche se

generalmente è possibile suddividerli in tre categorie distinte:

A. quelli su cui non è possibile fare niente;

B. quelli su cui le persone non vogliono fare niente;

C. quelli su cui è possibile intervenire, ovvero: il modo di condurre la ricerca di lavoro ed il livello di preparazione.

Sia le modalità di ricerca sia la preparazione sono ugualmente importanti e l'inserimento nella vita attiva è più efficace quando ci si muove su entrambi i fronti, anche se la scelta è prettamente soggettiva e legata alle possibilità economiche e di tempo.

È poco efficace avere un alto livello di preparazione se non lo si fa sapere in giro nel modo giusto.

Ugualmente può essere poco efficace sapersi presentare bene se si ha poco da offrire.

Tuttavia è relativamente facile ed economico migliorare il proprio modo di condurre la ricerca di lavoro, mentre migliorare la propria preparazione richiede in genere tempo e soldi.

La logica dell'attività di Orientamento è perciò aiutare le persone ad attivarsi, per quanto loro possibile, nelle due direzioni indicate, aiutarli cioè a impostare e migliorare la propria ricerca di lavoro e a costruire strategie efficaci di sviluppo e miglioramento delle proprie conoscenze e competenze.

In genere, a tutte le diverse attività, andrà data un'impostazione capace di promuovere nell'individuo l'autonomia nelle scelte professionali e la capacità di auto-orientarsi.

L'obiettivo è fornire una **“cassetta degli attrezzi”** che si renderà utile una volta terminato l'orientamento e, per realizzare questo, si tiene conto di un percorso basato su tappe ben strutturate ma allo stesso tempo flessibili.



1

Il Centro per l'Orientamento al Lavoro per il Cittadino con disabilità

Il Centro per l'Orientamento e l'Inserimento al Lavoro per il Cittadino con Disabilità (CpO) è attivo sul territorio di Monterotondo, Mentana e Fonte Nuova dal 2000.

Nato per rispondere al bisogno di integrazione socio lavorativa del cittadino con disabilità, si è trovato nel tempo a fare i conti con un forte cambiamento dell'utenza e dei relativi bisogni espressi.

Precedentemente accedevano con più frequenza persone con disabilità mentali o psichiche, dove l'ostacolo maggiore è la totale inesperienza e la conseguente necessità di acquisire sia competenze tecniche sia trasversali. Di qui i vari percorsi di Orientamento, preformazione e tirocinio presso le aziende, volti a colmare tali lacune.

Da qualche anno arrivano allo Sportello del Servizio sempre più persone con invalidità civile intervenuta, espulse dal mercato del lavoro.

Per questa nuova utenza, caratterizzata da un profilo professionale definito e atteggiamenti lavorativi adeguati al contesto, l'approccio appena descritto non risultava completamente adeguato.

La disabilità inoltre, sia alla nascita sia sopraggiunta (malattie invalidanti, incidenti etc.), non rappresenta più l'ostacolo primario alla collocazione o ri-collocazione lavorativa.

L'espulsione dal mercato del lavoro, o le difficoltà nell'inserimento/re-inserimento, sono legate principalmente all'età ed alla crisi economica/lavorativa che stiamo vivendo in questi anni.

Nel primo caso quest'utenza è esclusa dalle politiche di occupazione giovanile (garanzia giovani, contratti di apprendistato, etc.), pertanto vede notevolmente ridotte le possibilità di occupazione, essendo meno "conveniente" per l'azienda.

Dall'altro lato la crisi economica ha determinato la chiusura o il

ridimensionamento di molte aziende riducendo ulteriormente le opportunità di inserimento.

I continui insuccessi nella ricerca del lavoro non fanno che aumentare la sfiducia nelle proprie capacità/possibilità, accentuando una modalità di ricerca caotica, limitata e senza avere chiari obiettivi, tempi e strategie.

È da notare che l'utenza in questione, caratterizzata nella maggioranza dei casi da profili lavorativi meno qualificati, tende ad avere scarsa e limitata elasticità o spendibilità nel mercato del lavoro.

Per questo ed altri motivi descritti più avanti, i percorsi di orientamento e di tirocinio, precedentemente proposti, che continuano comunque a rispondere alla maggioranza degli utenti che accedono al Servizio, sono stati affiancati da un nuovo modello di intervento caratterizzato dal sostegno alla ricerca attiva del lavoro: il Coaching (Adani & Fabiano, 2009).

Tale modello rappresenta il frutto della capacità del Servizio di effettuare una lettura del bisogno emergente modificandosi sulla base di questo.



1.1 Come si accede al Servizio

Questa fase avviene attraverso l'invio dei Servizi Comunali, ma anche tramite canali informali di comunicazione. Molte persone, non trovando risposte alle loro richieste ed alle esigenze di ricollocamento, si rivolgono ai Sociali dei Comuni d'appartenenza, considerati come "ultima spiaggia", a cui si accede non senza imbarazzo e limitatamente a richieste specifiche: assistenza economica finalizzata, sostegno per bollette, canoni di locazione e/o rette di refezione scolastica.

Il Centro per l'Impiego (CpI) territoriale è oberato da un elevato numero di persone in cerca di occupazione, pratiche burocratiche e recentemente da azioni specifiche come Garanzia Giovani. Il Servizio Integrato Orientamento Lavorativo (SIOL), che rientra nelle azioni locali di contrasto alla povertà, ha risorse esigue ed è principalmente rivolto a cittadini il cui bisogno economico è impellente.

In questo quadro si inserisce il Centro per l'Orientamento, il cui scopo è quello di rispondere ad esigenze soggettive con azioni individualizzate, fornendo dapprima un matching tra il piano di realtà (potenzialità, limiti, risorse etc.) e le aspirazioni della persona, successivamente un matching tra le opportunità lavorative del territorio e la persona presa in carico.

Di seguito alcuni grafici che mostrano gli accessi al Servizio negli ultimi cinque anni.

In particolare sono illustrati i dati relativi al tasso di abbandono dopo un primo contatto di Sportello, gli invii degli utenti ai Servizi di competenza, i contatti di rete effettuati dal Servizio a seguito di un primo colloquio.

CONTATTI SPORTELLO

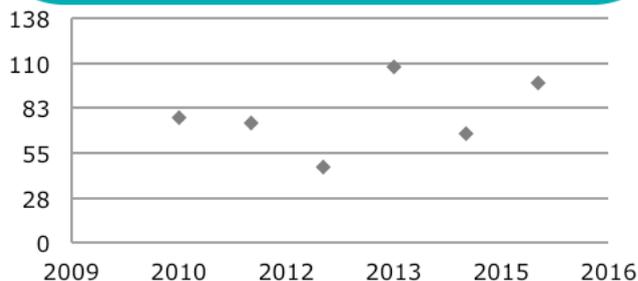


Grafico1 - Contatti Sportello a. 2010-15

I dati relativi all'affluenza allo Sportello, nel quinquennio preso in esame, mostrano un trend altalenante nel corso degli anni. Si ha un incremento di contatti nel 2013 con 108 e nel 2015 con 98.

Nella rilevazione dei dati sono stati considerati sia il numero di primi colloqui, con persone precedentemente sconosciute al Servizio, sia coloro che si sono presentate per una richiesta di informazioni.

TASSO DI ABBANDONO

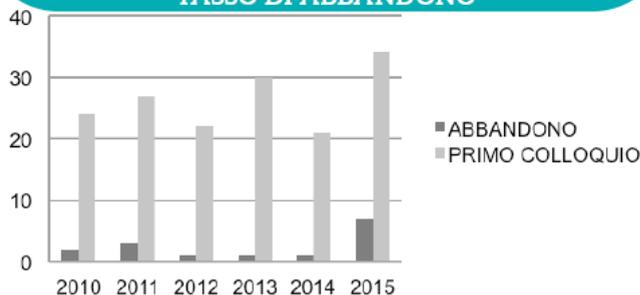


Grafico 2 - Tasso d'abbandono dopo 1 colloquio a. 2010-15

I dati relativi al tasso di abbandono evidenziano come a seguito di un primo colloquio il drop-out sia notevolmente basso, segno di una buona capacità di accoglienza e di lettura della domanda.

Nel tasso di abbandono rientrano coloro che, più o meno volontariamente, non hanno ritenuto necessario frequentare il CpO, sebbene il Servizio potesse rispondere ai loro bisogni. L'incremento di abbandoni nel 2015 è riconducibile all'aumento proporzionale dei primi colloqui nell'ultimo anno e all'affluenza di persone fuori distretto RMG1.

INVIO SERVIZIO DI COMPETENZA

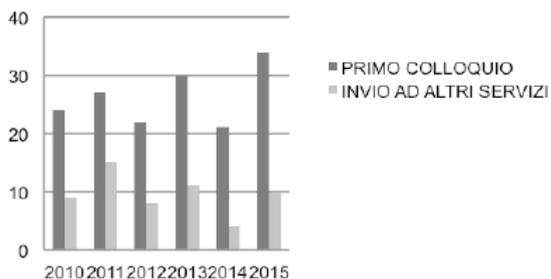


Grafico 3 - Invii ad altri Servizi a. 2010-15

I dati relativi al grafico 3 pongono in evidenza come lo Sportello per il cittadino con disabilità offra anche un supporto di consulenza orientativa su tutto il distretto RMG1.

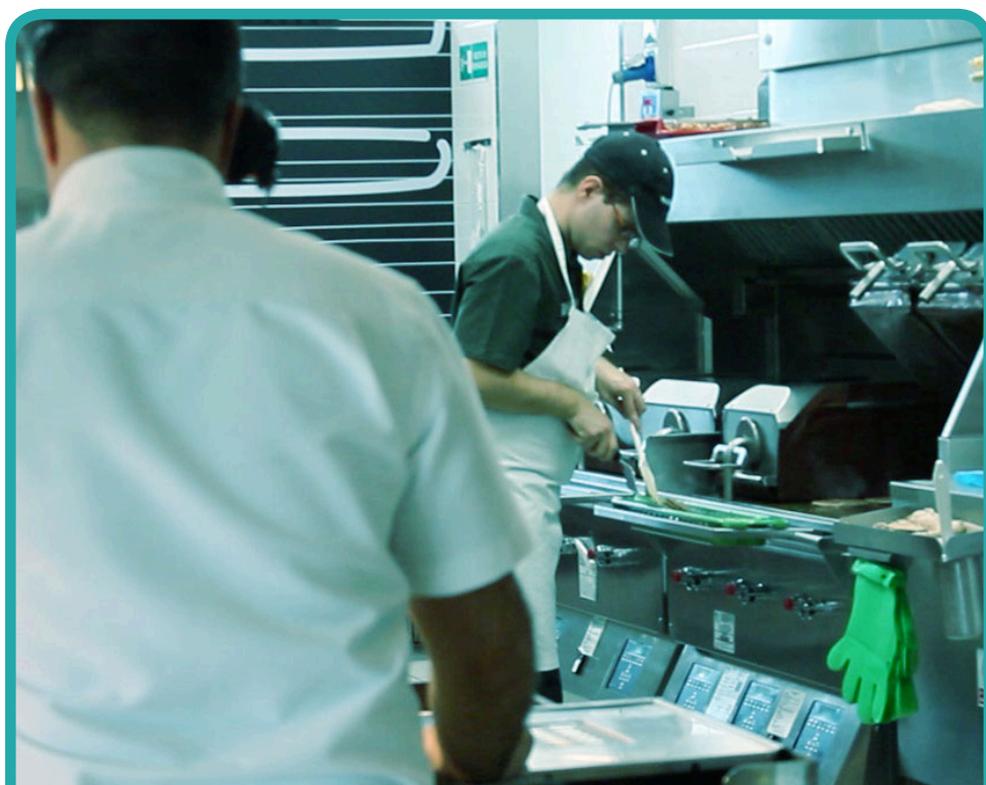
A volte capita di accogliere, per un primo colloquio, chi poi si rivela più adeguato per altri percorsi. In questi casi la persona viene inviata e guidata verso Servizi più idonei.



Il grafico n.4 evidenzia lo stretto rapporto tra il Servizio e la rete di riferimento, in linea con la mission delle Cooperative che gestiscono il CpO.

Grafico 4 - Contatti Sportello e Rete a. 2010-15

In particolare si nota una corrispondenza tra i contatti di Sportello e il numero di attivazione di colloqui con la rete, che si traducono in contatti con i Servizi Sociali dei comuni di riferimento e gli altri Servizi presenti sul territorio.



1.2 Chi accede al Servizio

Persone con disabilità che hanno lavorato, non vivono un'emergenza abitativa nell'immediato, anche se sono potenzialmente esposti a questa eventualità (Cinelli & Sandulli, 2000).

Nella maggior parte dei casi appartengono ad un nucleo familiare che continua ad avere una quota di reddito di natura temporanea, discontinua e precaria come ad esempio: sussidio di disoccupazione, piccoli lavori non in regola, reddito del partner, aiuti familiari, etc.

Si arriva al Servizio con un alto grado di sfiducia nelle proprie possibilità, con un'immagine di Sé fortemente intaccata e depotenziata dalle continue frustrazioni nella ricerca autonoma di una ricollocazione lavorativa. Tale condizione tende ad acuire la percezione del bisogno economico come pressante ed urgente aumentando la disorganizzazione.

Date queste considerazioni, la proposta di attivazione di un tirocinio viene recepita non come un'opportunità di formazione e riqualificazione lavorativa, ma piuttosto come un palliativo non in grado di rispondere concretamente all'esigenza di reddito, percepita come prioritaria.

Inoltre, nella maggior parte dei casi, si tende a limitare gli ambiti di ricerca lavorativa in continuità con il precedente ruolo, questo a prescindere dalle modificazioni che nel tempo sono intervenute per quelle stesse figure (programmi specifici od obsoleti e comunque non spendibili in ambiti diversi, innovazione dei prodotti etc.) (Grimaldi & Del Cimmuto, 2007).

2

Cos'è l'orientamento

Cercheremo ora di definire più nel dettaglio l'Orientamento prendendo in considerazione due livelli, che hanno permesso alla disciplina di cui trattiamo di svilupparsi ed adeguarsi ai vari contesti.

Da una parte il livello Giuridico, ovvero come e quando l'Orientamento è stato introdotto nelle politiche lavorative dei governi e conseguentemente normato.

Dall'altra il livello Teorico, con gli autori che ne hanno sviluppato e diffuso i concetti più importanti.

2.1 L'aspetto pratico-giuridico

Nel 1986 il Ministero del lavoro francese lancia una sperimentazione, creando i CIBC (*Centres Interinstitutionnelles de Bilan de Compétences*); l'articolo L 900-2 del Code Du travail afferma:

- *il BDC (bilancio di competenze) deve permettere ad ogni lavoratore di analizzare le proprie competenze professionali e personali, le attitudini e le motivazioni, al fine di poter definire un progetto professionale e all'occorrenza un progetto di formazione;*
- *il bilancio deve essere realizzato con il consenso del lavoratore;*
- *il beneficiario è il solo destinatario dei risultati dettagliati e del documento di sintesi;*
- *il rifiuto del lavoratore di acconsentire al bilancio non costituisce una colpa né un motivo di licenziamento.*

Lo scopo è di fornire uno strumento concreto a disposizione del lavoratore, per perseguire il proprio sviluppo professionale e migliorare o modificare la propria condizione lavorativa, divenendo un patrimonio esclusivo del singolo soggetto, che lo potrà impiegare per negoziare eventuali nuove collocazioni.

Nella legislazione francese, la possibilità di usufruire di un percorso di

bilancio di competenze fa parte dei diritti di qualunque lavoratore che abbia almeno cinque anni di anzianità lavorativa.

Nella sua formulazione originale quindi, il bilancio di competenze consente di fare il punto e di “certificare” le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore durante il suo percorso di carriera, attraverso il riconoscimento di crediti formativi spendibili nel mercato del lavoro (Ruffini & Sarchielli, 2001).

Ancor più nel contesto odierno, dove i cambiamenti ed i “riassetto” all’interno delle organizzazioni sono divenuti più che mai rapidi, la pratica del bilancio di competenze risulta un’azione di fondamentale importanza in un’ottica di supporto alla persona (Alby& Mora, 2004).

2.2 L'aspetto teorico

L'Orientamento moderno nasce negli Stati Uniti nel primo decennio del novecento. L'esigenza era quella di reinserire nel mondo del lavoro i soldati reduci dalla guerra, attraverso modalità condivise e per la prima volta strutturate attorno ad un modello teorico.

Parsons (considerato il padre dell'Orientamento), grazie alla sua teoria tratti-fattori, secondo cui ogni individuo possiede dei tratti (degli interessi, delle attitudini e delle abilità) che si mantengono stabili nel corso della sua esistenza e che possono influenzare la scelta professionale, offre la prima cornice di riferimento per il successivo sviluppo dell'Orientamento professionale. Secondo tale prospettiva la decisione di intraprendere un percorso professionale piuttosto che un altro dipende dalla corrispondenza tra i tratti dell'individuo (le sue capacità, conoscenze, abilità) e le caratteristiche di un certo lavoro (Parsons,1909).

Appare quindi chiara anche la motivazione che negli anni seguenti portò allo sviluppo dei test di abilità mentale (fin dal 1917), per valutare l'idoneità dei soldati impegnati nella prima guerra mondiale o i primi

test attitudinali, dal 1920, per misurare i reali interessi professionali. Siamo nel periodo “diagnostico/valutativo” dell’Orientamento professionale; ci si concentra maggiormente sul concetto di attitudine come predisposizione naturale dell’individuo, senza lasciar spazio alla soggettività e agli interessi della persona. Una visione tanto settoriale della disciplina può essere giustificata e letta alla luce del periodo economico in cui ci troviamo, ovvero nel pieno della Rivoluzione Industriale che portò il sistema produttivo fordista all’apice del successo. L’Orientamento professionale trova quindi il suo fondamento scientifico nella psicofisiologia da cui deriva e dove è possibile individuare una rispondenza tra le attitudini naturali di tipo sensoriale, percettivo, motorio e tempi di reazione della persona ed i requisiti che vengono richiesti per svolgere una certa attività lavorativa o una particolare posizione professionale.

Un tentativo di mettere «l’uomo giusto al posto giusto» per permettere alla società industriale di ottenere sempre maggiori profitti attraverso un più razionale e produttivo investimento della forza lavoro (Taylor, 1967).

Nei decenni successivi si assiste invece al tentativo di spiegare i processi di sviluppo e di gestione della carriera e le modalità con cui gli individui prendono una certa direzione piuttosto che un’altra, per giungere poi a studiare i meccanismi decisionali. Si passa quindi ad un’impostazione più psicologica e motivazionale, dove l’interesse ricade sul vissuto del soggetto, il suo passato, le sue motivazioni inconscie e le sue più profonde inclinazioni.

Se dovessimo quindi sintetizzare l’evoluzione dei modelli teorici che hanno accompagnato l’Orientamento professionale, dagli esordi ai giorni nostri, il passaggio appena descritto (verificatosi concretamente intorno agli anni ’50) rappresenta una pietra miliare tra l’origine prettamente diagnostica di questa disciplina e la sua evoluzione.

In realtà a partire dagli anni ’30 si susseguono varie scuole di pensiero

che si distingueranno per l'impostazione personale e per alcune sfaccettature metodologiche.

Il filo conduttore tuttavia rimarrà lo stesso, ovvero un Orientamento in cui la persona è messa al centro dell'interesse, in una società che si sta evolvendo e articolandosi rispetto al passato.

Nella nostra esposizione non abbiamo l'interesse di citare ogni singolo autore o teoria che abbiano in qualche modo influenzato l'evoluzione di questa disciplina; resta comunque l'idea di accompagnare il lettore attraverso gli eventi ed i cambiamenti più significativi.

Per gli aspetti che ci riguardano citeremo altri due autori di rilievo, al fine di comprendere i passaggi principali che ci hanno spinto ad adottare un modello costruttivista all'interno dell'Orientamento professionale.

Tra questi troviamo senza dubbio Carl Rogers, padre della psicologia umanistica.

Rogers riteneva di fondamentale importanza partire dalle percezioni e dai costrutti soggettivi delle persone per poterne comprendere le motivazioni e le scelte.

“Le persone possono essere capite solamente partendo dalle loro percezioni e dai loro sentimenti, ossia dal loro mondo fenomenologico. Per capire un individuo dobbiamo concentrare la nostra attenzione non sugli eventi che egli esperisce, ma sul modo in cui li esperisce, perché il mondo fenomenologico d'ogni persona è la determinante principale del suo comportamento e ciò che la rende unica” (Rogers, 2000).

I lavori di questo autore ribaltano l'assunto secondo cui l'esperto è il consulente. Come è noto Rogers auspica un ambiente accogliente e non direttivo e ha fiducia nella capacità della persona di capirsi e di risolvere da sola i propri problemi, ponendo l'accento sull'importanza della relazione con il cliente.

Nella sua impostazione il risultato dipende più dalla qualità della

relazione che dalle conoscenze tecniche del consulente.

Nel lavoro di questo autore, che per ovvie ragioni dobbiamo sintetizzare, riprendiamo un altro concetto molto importante, legato ai processi di autodeterminazione (Rogers, 1978).

Rogers afferma che una persona matura e bene adattata, fonda i suoi giudizi su elementi intrinseci di soddisfacimento e autorealizzazione, attraverso l'esercizio di decisioni autonome.

Riassumendo gli elementi significativi, che ritroveremo nel modello costruttivista, sono due:

1. i costrutti personali e soggettivi come lente per guardare il mondo;
2. la possibilità di autodeterminarsi, quindi prendere decisioni autonomamente.

Altro autore di rilievo è Donald Super, con la sua teoria degli stadi di carriera. Inizialmente Super afferma che per capire e consigliare il cliente non è sufficiente l'approccio tratti e fattori, perché le scelte del cliente sono gradatamente influenzate anche da altri elementi di carattere personale e familiare del proprio percorso di vita (Super, 1969). L'idea iniziale di Super è che la carriera sia data dal susseguirsi di stadi attraverso cui gli individui passano nel tempo, via via che cambiano i propri ruoli di vita, e che in questo processo gli individui modificano la propria carriera e il proprio investimento in essa, prendendo in considerazione anche gli altri aspetti della vita.

In un'elaborazione successiva Super afferma che la carriera non può neanche essere interpretata semplicemente come sequenza di ruoli professionali, ma che gli individui interpretano le proprie vite in maniera soggettiva attribuendo significato ai vari aspetti della carriera via via che essa si sviluppa (Super, 1980).

Questo nuovo approccio si pone, dunque, la finalità di raggiungere l'autonomia decisionale del soggetto nell'elaborazione del proprio progetto personale. Le esigenze della società sono poste in funzione

delle esigenze della persona e l'Orientamento è inteso come auto-orientamento del soggetto, considerato finalmente in posizione centrale e attiva nel processo decisionale.

In sintesi, nelle formulazioni di Rogers e Super si riconosce l'importanza per le scelte professionali di una serie più ampia di fattori, quali ad esempio le componenti soggettive ed emotive, introducendo in sostanza il modello costruttivista, che rappresenta la base su cui si fonda il nostro intervento.



3 L'Orientamento in ottica costruttivista

Fraasi del tipo: *“il vero è identico al fatto”, “la verità umana è ciò che l'uomo conosce costruendolo con le sue azioni, e formandolo attraverso di esse”* (Vico, 1720), racchiudono egregiamente il senso di quello che andremo ad esporre.

Ribaltando completamente il concetto di una conoscenza “oggettiva”, data dall'ambiente ed indipendente dall'osservatore, appare chiaro come un'epistemologia basata sul positivismo logico, ovvero sulla possibilità di determinare in termini quantitativi/oggettivi le caratteristiche della persona non è più applicabile.

Nel costruttivismo è l'uomo che dà un significato al mondo.

Gli individui sono incoraggiati a definire sé stessi e il proprio ambiente di vita e a basarsi sulle fonti soggettive della propria conoscenza. Non più un'analisi dettagliata e valutativa dei fattori intrinseci, quanto la costruzione di un percorso tarato su misura che porterà all'autonomia nelle scelte professionali.

Rimettere in moto il cliente, promuovere il suo senso di potere (*empowerment*), metterlo in grado di affrontare le transizioni e di governare il proprio percorso di carriera.

Da un punto di vista teorico si ha un passaggio **“dai punteggi alle storie”** (Rogers, 2000).

Nell'Orientamento condotto secondo un'ottica costruttivista viene attribuito un peso maggiore alla relazione e all'esperienza di vita, stemperando l'accento sul problem solving e sulla valutazione del cliente.

Quest'ultimo è incoraggiato a raccontare la propria storia e ad individuare i propri temi di vita e di carriera. In questo modo il coinvolgimento è assai maggiore, mentre la posizione del consulente cambia da quella di esperto a quella di ascoltatore attivo, in un ruolo

che si rifà a quello teorizzato da Rogers.

La diffusione di questa impostazione è dovuta al fatto che la stabilità lavorativa è per la gran parte delle persone uno degli elementi fondanti della percezione di Sé. Se tale stabilità manca, allora si sviluppano identità fragili, con scarse risorse e progettualità.

L'Orientamento diventa così anche uno strumento per la manutenzione dell'Io. Senza un rafforzamento dell'Io, molte persone non sono in grado di attivarsi e di sostenere lo stress che la ricerca di lavoro comporta.

Gli operatori che metteranno in pratica un'attività di questo genere, con le linee guida qui illustrate dovranno tuttavia prestare un'attenzione particolare agli aspetti comunicativi che caratterizzano il rapporto con l'utente.

4 Le fasi dell'Orientamento

L'Orientamento nel suo sviluppo operativo, prevede un vero e proprio percorso, che attraversa fundamentalmente tre fasi principali, con finalità e obiettivi diversificati.

1. Filtro - Accoglienza

In essa ci si propone di perseguire una serie di obiettivi che potremmo definire "preliminari" rispetto allo svolgimento vero e proprio dell'azione di bilancio. Essa prevede: un'analisi iniziale della domanda, al fine di individuare il tipo di risposta più opportuna tra bilancio ed altri possibili servizi; un'informazione chiara sul percorso, per consentire l'accoglimento e favorire l'esplicitazione di motivazioni ed aspettative; lo sviluppo di una più approfondita analisi e decodifica della domanda; la definizione degli obiettivi specifici del percorso e porre le premesse per la definizione del "Contratto di bilancio".

Con il contratto si stabilisce una sorta di alleanza tra consulente e beneficiario, si condividono gli obiettivi del percorso di bilancio garantendo da parte dell'utente continuità e impegno, da parte del consulente disponibilità, attenzione e riservatezza.

Per quanto riguarda le modalità di attuazione di questa prima fase del percorso, si fa riferimento a due diverse funzioni: "filtro" e "accoglienza". Il "filtro" serve per una prima verifica dei bisogni del fruitore attraverso alcune domande chiave poste da un operatore, la compilazione della scheda di ingresso e l'eventuale invio al "percorso di bilancio".

L'"accoglienza" serve per un'analisi più approfondita della domanda, un'informazione dettagliata sul percorso e la definizione del "contratto". Tale funzione può articolarsi in un momento di piccolo gruppo per le informazioni sul bilancio e la messa in comune delle aspettative e in un successivo momento individuale per la definitiva adesione al percorso o, in alternativa, può avvalersi di modalità di interazione diretta tra

consulente e soggetto.

2. Dinamica di bilancio

Gli obiettivi da perseguire nella seconda fase del percorso, che si potrebbe definire il “nucleo” vero e proprio dell’intervento di bilancio, si riferiscono alla dinamica intrinseca dell’azione da sviluppare. Essi sono riassumibili nella ricostruzione dell’insieme di conoscenze, abilità e risorse psicosociali in possesso del beneficiario; analisi e valorizzazione sia delle competenze maturate, sia dei meccanismi e i processi che presiedono e sostengono l’acquisizione di tali competenze da parte del soggetto, in relazione agli ambiti formativi e lavorativi di riferimento; aumento e valorizzazione delle conoscenze del soggetto circa le opportunità offerte dal contesto esterno; favorire il confronto tra risorse possedute e opportunità offerte dal contesto, allo scopo di individuare le risorse “spendibili” e/o da potenziare e mettere a fuoco le competenze “trasferibili”.

Le attività sviluppate in questa fase possono essere individuali autogestite e/o guidate.

L’impegno individuale di elaborazione e riflessione è supportato da un set di strumenti per organizzare il lavoro (questionari e schede di auto-valutazione, schede strutturate, griglie di rilevazione e tracce per sintesi descrittive); dall’auto-consultazione di materiali di documentazione attraverso l’utilizzo della banca dati del Servizio sulle opportunità formative e professionali.

3. Restituzione e accompagnamento

Gli obiettivi da perseguire in questa fase sono: la rielaborazione che mette in relazione e porta a sintesi gli elementi relativi al soggetto emersi dalla fase di esplorazione e analisi; la messa a punto del piano d’azione e la definizione delle modalità di attuazione del progetto professionale della persona, in una logica di pianificazione delle azioni

necessarie all'avvio e all'implementazione del progetto, nonché di verifica della sua fattibilità; la restituzione all'utente degli elementi significativi del bilancio e il confronto sui suoi contenuti e risultati, utilizzando come strumento il documento di sintesi del bilancio; la concreta definizione del portafoglio di competenze, valorizzandone anche l'aspetto di costruzione dinamica; infine, l'avvio del progetto di sviluppo e la realizzazione di azioni di sostegno e accompagnamento, prevedendo anche un'eventuale ridefinizione del progetto stesso.



5 Il modello di orientamento del Centro per l'Orientamento

Presentiamo ora i modelli di Orientamento sviluppati all'interno del servizio.

Quest'attività rappresenta un'azione fondamentale, agendo da filtro rispetto alla motivazione ed alle aspettative della persona. Dalle varie riflessioni sono emerse tre direttrici distinte: **i percorsi A e B ed il Coaching.**

Oltre alle caratteristiche dell'utenza in ingresso al CpO (mutata nel corso degli ultimi anni, come detto pocanzi), abbiamo avuto esperienze con persone portatrici di bisogni e problematiche differenti, così da accumulare preziose informazioni e riflessioni sull'argomento. Per la precisione l'esperienza trascende anche i confini distrettuali. Spesso ci siamo confrontati con realtà eterogenee, dove l'utenza non era direttamente connessa alla disabilità ma piuttosto studenti, professionisti fuoriusciti dal mercato del lavoro e quant'altro, permettendoci di osservare la reale efficacia dell'Orientamento proposto.

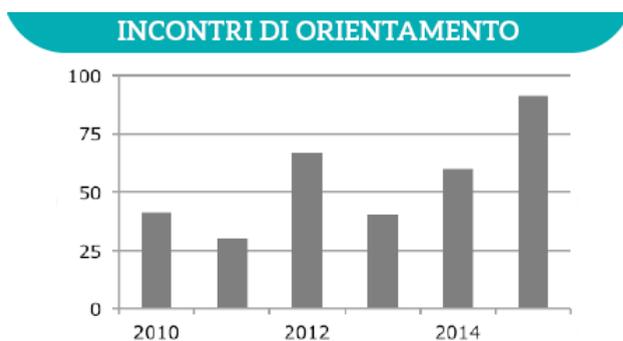


Grafico 5 - Incontri Orientamento (2010 - * primo semestre 2016)

I grafici 5 e 6 illustrano i dati relativi all'orientamento effettuato dal CpO, prendendo in considerazione la totalità del quinquennio e il primo semestre del 2016.

L'unione di tutti questi fattori ha convinto sempre più l'équipe a percorrere strade differenti con persone differenti. Porre l'accento su un aspetto dell'Orientamento piuttosto che su un altro può fare la differenza, quando si ragiona in termini di efficacia ed efficienza.

Sia metodologicamente sia eticamente abbiamo da sempre centrato l'attenzione sulle persone, sviluppando percorsi individualizzati man mano che si approfondiva la conoscenza.

Nella nuova prospettiva la "calibratura" avverrà sin dal primo contatto a Sportello, permettendo di individuare strategie di sostegno più adeguate ai bisogni espressi ed alla creazione di un progetto lavorativo fattibile e concreto.

5.1 I percorsi di Orientamento A e B

.....
Queste le prime due direttrici:

- **Orientamento di tipo A**, pensato per chi si trova in uno stato di disoccupazione ma, essendo in possesso di una buona esperienza e competenze, si posiziona ad una breve distanza dal mondo del lavoro. Dopo una breve fase di accoglienza, per altro già mediata dall'accesso allo Sportello e dai primi colloqui, in cui si registrano tutta una serie di informazioni che potranno risultare utili successivamente, si passa alla dinamica di bilancio, ovvero si ricostruisce nel dettaglio la storia professionale, facendo emergere fin da subito le competenze possedute e quelle sui cui si vuole puntare per il re-inserimento lavorativo. Spesso ci troviamo di fronte a competenze obsolete, non più spendibili nel mercato del lavoro. In questo caso l'orientatore, nella fase di restituzione, dovrà proporre altre soluzioni o un'eventuale formazione pratica. Da notare come la fase ultima di restituzione/ accompagnamento sarà diretta sempre dall'esperto, che co-costruisce insieme alla persona il suo progetto professionale.
- **Orientamento di tipo B**, per chi ha maggiori difficoltà di

inserimento lavorativo, oppure poche esperienze o competenze spendibili nel breve periodo. Va da sé che la fase di dinamica di bilancio sarà sviluppata con meno incontri, essendo povera di contenuti. L'attenzione viene focalizzata maggiormente sull'area dell'accoglienza e della conoscenza del Sé, per far emergere le caratteristiche personali, i limiti e le risorse spendibili. Inoltre per una disabilità cognitiva o psichica la possibilità di approfondire e dedicare tempo alla conoscenza significa, al tempo stesso, dedicare una maggiore attenzione alle relazioni, così da preparare un terreno fertile per un rapporto di fiducia necessario nei casi appena descritti. In ultimo la definizione delle piste progettuali da seguire una volta concluso il percorso di Orientamento.

Nell'Orientamento di tipo "A" il lavoro sarà principalmente quello di **organizzare e direzionare le risorse presenti**; nell'Orientamento di tipo "B" **far emergere le competenze** (per poi orientarle) o svilupparle attraverso formazione, orientamento pratico o altro.

Sul piano tecnico-pratico i percorsi potranno essere individuali o di gruppo e prevedere la metodologia del Bilancio di Competenze (questa volta non utilizziamo la definizione come sinonimo di Orientamento), da sviluppare attraverso un numero prestabilito di colloqui in presenza di un consulente.

Il Bilancio delle Competenze è legato strettamente alla definizione del progetto professionale ottenuto attraverso l'analisi sistematica delle caratteristiche personali e condotta utilizzando materiali strutturati quali test e schede di autoanalisi.

Con il termine "Bilancio" infatti, si intende proprio la valutazione critica delle competenze, ovvero di tutte quelle caratteristiche personali spendibili nel lavoro.

Il percorso di gruppo permette alle persone coinvolte di ampliare le conoscenze riguardo le tematiche del lavoro e di confrontarsi (mediante il confronto aperto ed i racconti) con altre esperienze di

vita, utili al superamento della visione individuale della condizione di disabilità o disagio.

INCONTRI ORIENTAMENTO TIPO A	INCONTRI ORIENTAMENTO TIPO B
<p>Conoscenza del Sé</p> <p>1. Conoscenza del Sé</p> <p>2. Conoscenza del Sé 2</p>	<p>Conoscenza del Sé</p> <p>1. Conoscenza del Sé</p> <p>2. Conoscenza del Sé 2</p> <p>3. Conoscenza del Sé 3</p> <p>4. Conoscenza del Sé 4</p>
<p>Analisi delle competenze</p> <p>3. Analisi delle competenze</p> <p>4. Analisi delle competenze 2</p> <p>5. Analisi delle competenze 3</p> <p>6. Analisi del mercato del lavoro</p>	<p>Analisi delle competenze</p> <p>5. Analisi delle competenze</p>
<p>Piano d'azione</p> <p>7. Definizione progetto personale</p> <p>8. Definizione progetto personale 2</p> <p>9. Tecniche di ricerca lavoro</p>	<p>Piano d'azione</p> <p>6. Definizione progetto personale</p> <p>7. Piste progettuali</p> <p>8. Restituzione</p>

Tab. 1 - Percorso A e B

5.2 Coaching

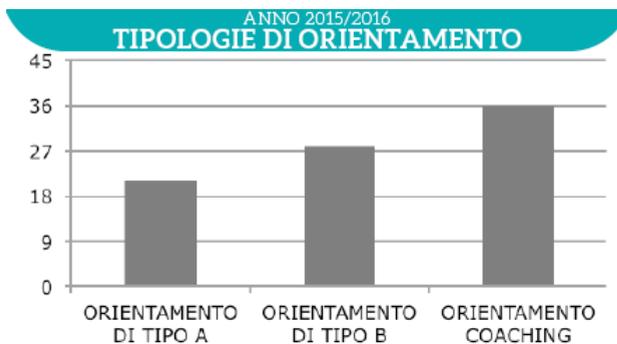
La riflessione sul modello Coaching nasce e si sviluppa proprio per il cambiamento delle persone che accedono al "Centro per l'Orientamento per il Cittadino con Disabilità". I percorsi di Orientamento non risultavano adeguati, rimanendo distanti dai bisogni espressi dall'utenza e soprattutto dimostrando lentezza rispetto ai tempi di vita delle persone.

Il modello Coaching si propone di fornire una risposta maggiormente corrispondente alle esigenze delle persone con disabilità intervenuta, che sono fuoriuscite dal mercato del lavoro a causa della crisi economica, piuttosto che per la disabilità in sé.

Rispetta maggiormente le esigenze della nuova utenza, che spesso si presenta con una professionalità già definita e un buon bagaglio di competenze tecniche, tali da far prospettare un rapido inserimento. Per queste ragioni nel modello Coaching abbiamo ridimensionato lo

spazio dedicato alla conoscenza del Sé, a vantaggio dell'ideazione di piste progettuali e della creazione di un piano d'azione efficace.

La fase centrale risulterà quindi la restituzione-accompagnamento, dove viene sviluppato il progetto professionale e condivise le modalità ed i tempi con cui attuarlo. Una caratteristica importante di questo momento è l'alternanza in-out dal servizio. Gli utenti, infatti, piuttosto che essere impegnati nei colloqui, si sperimentano praticamente sul campo nella ricerca del lavoro, nella selezione degli annunci, nella definizione vera e propria degli obiettivi da raggiungere secondo tempistiche certe. È anche fornito un diario personale dove riportare le azioni espresse e le mete da perseguire. In questo modo gli operatori, nei momenti di rientro, potranno constatare quanto fatto nelle settimane precedenti e calibrare il tiro di volta in volta.



Il 2015 e il 2016 si connota come un anno incrementale sia quantitativamente che qualitativamente per l'orientamento.

Grafico 6 - Incontri Orientamento per tipologia (2010 - * primo semestre 2016)

5.3 Come si sviluppa il Coaching

Questo modello prevede un percorso più fluido e diretto tra la persona e il suo obiettivo individuale. Il risultato, qualsiasi esso sia, è sempre indicatore di un'attivazione da parte del richiedente.

La restituzione di responsabilità fa sì che il protagonista della propria storia ritorni ad essere colui che la scrive.

La persona è centrale, portatrice di competenze, creatività e potenzialità inespresse che durante il percorso dovranno essere

intercettate e riconosciute non solo dall'operatore, ma soprattutto dall'individuo.

Il fine è quello di restituire tutti gli strumenti utili al perseguimento delle proprie piste progettuali.



fig. 1 - Il percorso di Coaching

L'orientatore quindi si inserisce non più tra la persona e il lavoro, ma sarà colui che stimolerà l'auto-promozione e la ricerca aziende, attribuendo così il giusto riconoscimento delle capacità soggettive dell'utente.

L'obiettivo dell'Orientamento è dunque quello di garantire un percorso più autonomo, responsabile, auto-determinato e attraverso una serie di azioni mirate e definite raggiunge "un risultato" (Bandura, 1997) (Latham& Locke, 2007).

La caratteristica principale del percorso Coaching è quella per cui le persone svolgono gran parte delle azioni in autonomia (senza l'esperto) e non all'interno della struttura deputata all'Orientamento, bensì sul "campo".

Precisamente solo i primi due/tre incontri si realizzano in co-presenza; i momenti successivi saranno invece delle verifiche guidate su quanto svolto dal soggetto ed eventuali rettifiche/correzioni del piano di

lavoro: lettura, scrematura ed invio curricula, colloqui di lavoro, ricerca aziende sul territorio, etc.

Di seguito una tabella rappresentativa del modello.



tab. 2 - Percorso di coaching

5.4 Le caratteristiche del target

Le caratteristiche più evidenti, per i potenziali utenti del percorso Coaching, sono state:

- bisogno economico immediato;
- difficoltà di inserimento per gli over 40;
- basse aspettative nei confronti del tirocinio;
- profili professionali adeguati ai settori in crisi (artigianato, edilizia, commercio);
- difficoltà di attivazione a causa di esperienze negative pregresse;
- assunzioni bloccate.

Riportiamo alcune frasi estrapolate dai colloqui e dalle schede di Orientamento, per meglio comprendere la domanda, implicita ed esplicita, degli utenti (Carli & Paniccchia, 2003).

Emerge ad esempio che la condizione di “inoccupato” ha una ricaduta importante sull’autostima, sulla realizzazione personale e non secondariamente sulle problematiche economiche (Miller & Rollinck, 2009):

“perdendo il lavoro ho perso anche il mio ruolo di capo famiglia”, “non riesco ad andare via di casa dei miei se non trovo lavoro, vorrei crearmi la mia famiglia”.

La necessità emersa durante la pratica è anche quella di evitare le deleghe nei confronti dell’orientatore. Spesso si è venuto a creare uno scollamento tra colloquio e vita quotidiana:

“non ho mandato i curricula perché pensavo lo avremmo fatto insieme”.

Allo stesso tempo è stato necessario il lavoro sulle aspettative personali, analizzare le esperienze pregresse, la condizione attuale della persona e del contesto lavorativo:

“non voglio fare il tirocinio perché vorrei avere un lavoro, da subito”, “sono una categoria protetta e quindi ho il diritto di avere un contratto”.

In alcune situazioni l’attivazione in prima persona è necessaria ed essenziale per lo sviluppo di un progetto risolutivo. L’azione rende la persona protagonista, aumenta le capacità trasversali di auto-promozione e di auto-efficacia, e rappresenta una parte fondamentale del percorso (Bandura, 2000).

“Saremo forse presto in grado di impiegare, a nostra guida e modello, l’essere umano che pienamente si sviluppa e realizza se stesso, quello nel quale tutte le potenzialità giungono alla totale pienezza, quello la cui natura interiore si esprime liberamente, anziché venir deformata, repressa o negata” (Maslow, 1971).

5.5 Storie

Infine alcune testimonianze, raccolte attraverso un questionario semi-strutturato, di utenti che hanno frequentato il percorso Coaching. Gli intervistati non sapevano, durante l'Orientamento, di frequentare il nuovo modello, ma semplicemente di partecipare ad un Orientamento lavorativo.

- Perché sei venuto/a al centro per l'Orientamento? Cosa ti ha spinto/a a continuare il percorso?

Utente A. *"Sono arrivato al servizio perché stavo da molto a casa, ero un pò in paranoia, volevo riattivarmi, ero sfiduciato, mi ha inviato il centro per l'impiego. La possibilità di avere opportunità sia per lavoro sia per conoscere persone nuove".*

Utente B. *"Perché ero senza lavoro, me lo hanno consigliato al centro per l'impiego. Ho continuato il percorso perché lo ritenevo importante e comunque mi impegnava".*

Utente C. *"Perché un amico me lo ha consigliato per poter rientrare nel mondo del lavoro come invalido civile. Ho continuato perché ho trovato preparazione, disponibilità e soprattutto un sentimento che definirei amicizie tra me e gli operatori".*

- Sai dirmi di cosa si tratta?

Utente A. *"Ho risposto a delle domande rispetto ai desideri e mi hanno stimolato ad attivarmi per andare a fare ricerca lavoro in maniera autonoma. A me andava di fare anche lo stage ma preferivo lavorare".*

Utente B. *"Colloquio per capire che lavoro avrei potuto fare in base alle conoscenze che avevo, perché parlando sono venute fuori cose che non sapevo di poter fare".*

Utente C. *"Penso sia un metodo per farti riscoprire le tue qualità. Io dopo due anni senza lavoro ero svogliato, mentre frequentando il C.P.O. con degli orari specifici, mi sono risvegliato e sono migliorato anche come stile*

di vita”.

- Come ti sei sentito/a durante il percorso?

Utente A. *“Molto a mio agio, molto sostenuto e seguito”.*

Utente B. *“Bene, impegnato, ero demotivato ma mi ha ridato importanza, mi ha restituito un pò di fiducia in me stesso”.*

Utente C. *“Mi sono sentito seguito nel giusto modo. Prima sviscerando il curriculum che si è arricchito. Poi ho scoperto ancora di più come usare il computer per poter trovare annunci di lavoro sia per gente normale che per invalidi, perciò mi sono sentito aiutato a migliorare”.*

- Credi di averne tratto beneficio? Cosa è cambiato dopo aver seguito questo percorso?

Utente A. *“Si perché io non vedevo siti e giornali e anche il gruppo mi ha aiutato ad essere un pò più aperto, ad esprimere bisogni e confrontarmi e anche cosa avrei voluto; mi sono anche messo in gioco su delle novità. Mi sono sentito più sicuro di me, sia in ambito lavorativo che sul livello personale, anche nel rapportarmi con i colleghi. Ho imparato a non essere sempre troppo impulsivo sul lavoro; alcuni consigli mi sono serviti. Io a volte ero un po' paranoico sulle cose che mi dicevano, ho imparato a contare fino a dieci”.*

Utente B. *“Si, ho ripreso fiducia sulle mie possibilità”.*

Utente C. *“Ho tratto molto beneficio. Prima mi potevo definire un dormiente, poi con le frequenze qui al Servizio e poi con l'inserimento al lavoro che sto facendo tuttora sono rinato. Ho sempre voglia di fare qualcosa in più. E il tempo che sto fermo lo considero tempo perso”.*

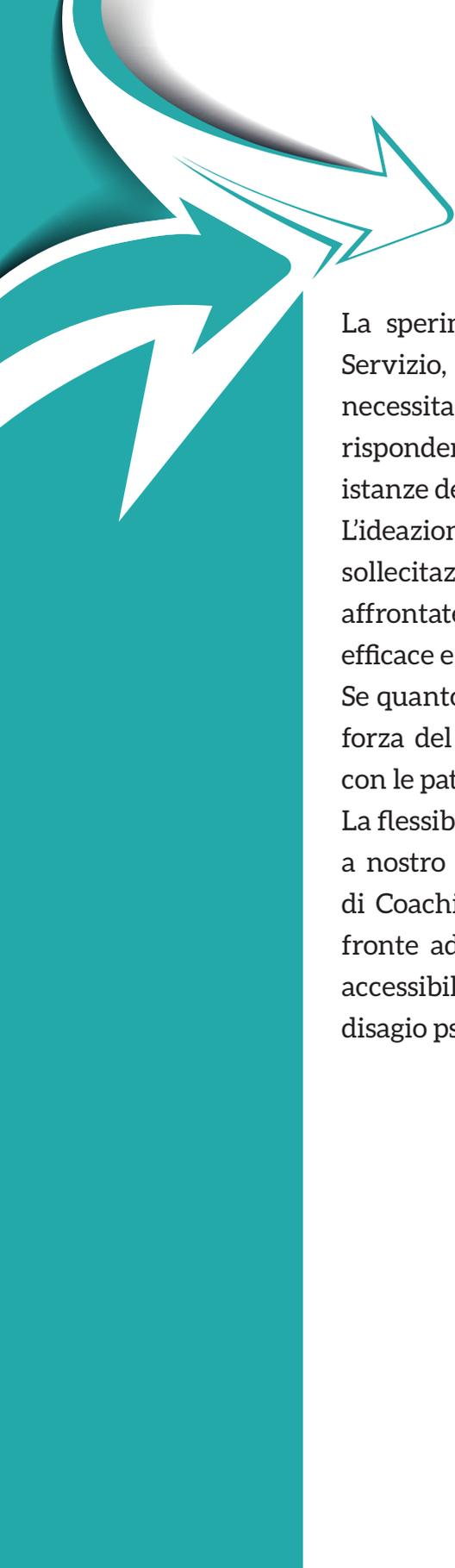
- Se dovessi riassumere in una frase significativa l'intero percorso come lo definiresti?

Utente A. *“Percorso utile perché ho imparato dei metodi per cercare lavoro, ed essere più sicuro di me nelle relazioni”.*

Utente B. *“È stato un percorso significativo dall’inizio alla fine, proprio per quel periodo della mia vita in cui ero avvilito. Il tempo è importante per uno impegnato sempre a lavorare, stare senza far niente è dura e l’impegno settimanale voleva dire molto”.*

Utente C. *“Per me è stata una rinascita perché grazie ai vari operatori ho riscoperto doti che ormai avevo dimenticato di avere. Questo mi ha aiutato sia nella vita, definiamola lavorativa, sia sociale con tutti i miei parenti ed amici”.*





conclusioni.....

La sperimentazione messa in atto all'interno del Servizio, non può definirsi conclusa e risolta ma necessita di continue trasformazioni, al fine di rispondere il più possibile ai bisogni dei singoli e alle istanze del contesto in cui operiamo.

L'ideazione di questo modello è stata rapida, le sollecitazioni da parte del territorio sono state affrontate attraverso un'analisi della domanda efficace e pragmatica.

Se quanto detto finora rappresenta il reale punto di forza del servizio, persiste la difficoltà nell'operare con le patologie psichiatriche.

La flessibilità nella costruzione di progetti personali, a nostro avviso, è il punto di forza dell'intervento di Coaching, una modalità che riesce meglio a far fronte ad un mercato del lavoro mutevole e poco accessibile, aggravato dall'insorgere di nuovi tipi di disagio psico-sociale.

Sitografia

<http://www.istruzione.it/orientamento>

https://it.wikipedia.org/wiki/Orientamento_professionale

https://it.wikipedia.org/wiki/Orientamento_scolastico_per_competenze

Bibliografia

Alby F., Mora F. (2004) *Il bilancio di competenze: conoscere sé stessi e capire le organizzazioni*, Carocci editore.

Adani L., Fabiano M. (2009) *Diventare coach*, Milano, Franco Angeli.

AA.VV. (2003) *Disabilità:dall'integrazione scolastica all'inserimento lavorativo*,Atti di convegno facoltà di economia Università di Ancona, Arism-Ancona.

AA.VV. (1999) *L'educatore auto(biografico).Il metodo delle storie di vita nelle relazioni d'aiuto*, Unicopoli, Milano.

Bandura A. (1997) *Self-efficacy:the exercise of control*, Freeman,New York.

Bandura, A. (2000) *Autoefficacia: teoria e applicazioni*. Tr. it. Erikson, Trento.

Batini F., Del Sarto G. (2005) *Narrazioni di narrazioni. Orientamento narrativo e progetto di vita*, Erickson.

Carli R., Paniccia RM. (2003)*Analisi della domanda. Teoria e intervento in psicologia clinica*, Il Mulino.

Causin P., De Pieri S. (2006) *Disabili e rete sociale. Modelli e buone pratiche di integrazione*, Milano, Franco Angeli.

Cinelli M., Sandulli P. (2000) *Diritto al lavoro dei disabili*, Torino-Giappichelli.

Demetrio, D. (2003) *Autoanalisi per non pazienti, inquietudine e scrittura di sé*, Cortina collana minima, Milano.

Grimaldi A., Del Cimmuto A., (2007) *Dialoghi sull'orientamento. dalle esperienze ai modelli*, Isfol.

Latham GP., Locke EA. (2007) *New developments and directions for goal*

setting research, *European Psychologist*, 12, 290-300.

Lepri C., Montobbio E., Papone G. (a cura di) (2000) *Lavori in corso. Persone disabili che lavorano*, Edizione del Cerro-Tirrenia (PI).

Maslow A. (1971) *Verso una psicologia dell'essere*, Astrolabio-Ubaldini, Roma.

Miller W.R., Rollinck, S. (2009) *Il colloquio motivazionale*, Erickson, Terni.

Parsons F. (1909) *Choosing a vocation*, Houghton Mifflin.

Rogers, C. R. (2000) *La terapia centrata sul cliente*, Psycho, Firenze.

Rogers, C. R. (1957) *The necessary and sufficient condition of therapeutic personality change*, *Journal of Consulting Psychology*, 21, 95-103.

Rogers, C. R. (1978) *Potere personale. La forza interiore e il suo effetto rivoluzionario*, Astrolabio-Ubaldini, Roma.

Rogers, C. R. (2007) *Counseling and psychotherapy*, Rogers Press.

Ruffini C., Sarchielli V. (2001) *Il bilancio di competenze. Nuovi sviluppi*, Angeli, Milano.

Super D. E., Sverko I. (Eds.) (1995) *Life roles, values and careers: International findings of work importance study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super D. W. (1969) *Vocational development theory*. *The Counseling Psychologist*, 1, 2-30.

Super D. W. (1980) *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Taylor F.W. (1947) *The principles of scientific management*, New York .

Vico, G. (1720) *De uno universi iuris principio et fine uno*, Napoli (rist.anast.).

**CENTRO PER
L'ORIENTAMENTO**

PER IL CITTADINO CON DISABILITA'

