

Autore: © 2007 Leonardo Evangelista [www.leonardoevangelista.it](http://www.leonardoevangelista.it). Versione del 14-7-2007. Ultima modifica 14-7-2007. L'articolo rispecchia le opinioni dell'autore al momento dell'ultima modifica. Può essere riprodotto (stampa dal sito per uso personale o fotocopia per uso didattico) citando la fonte e indicando l'indirizzo a cui è reperibile <http://www.orientamento.it/orientamento/2p.htm>.

## Una teoria generale della consulenza orientativa

### 1. Introduzione

Una teoria è una formulazione sistematica di principi che spiegano una serie di fenomeni e/o servono di guida alla pratica (Evangelista 2007). In ogni disciplina gli operatori prendono decisioni e danno consigli ai clienti sulla base di un corpus (un insieme) di principi. E' utile formulare in maniera esplicita tali principi (cioè presentarli in forma di teoria) perché questo permette un'analisi critica e il dibattito da parte della comunità degli operatori, e per questa via, il loro miglioramento<sup>1</sup>. Principi espliciti permettono inoltre di accorciare i tempi di apprendimento e ridurre i margini di errore per quanti si avvicinano a una disciplina (Evangelista 2007). Avallone (1994:87) mette in guardia da teorie logicamente ben costruite ma concretamente irrilevanti, cioè la cui applicazione nella pratica professionale non produce vantaggi per gli operatori.

Esistono vari esempi di teorie generali dell'orientamento. Ad esempio quelle di Guichard (2005) oppure di Savickas (2005).

Nell'orientamento è utile distinguere fra career theories che spiegano i percorsi professionali (e di conseguenza quali consigli dare ai clienti sulle loro strategie di carriera), e le guidance theories, che spiegano come interagire in maniera efficace coi clienti (Watts et al. 1996:1).

In questo articolo proviamo a delineare una career theory generale dell'orientamento, cioè a una teoria che spiega sulla base di quali principi gli operatori possono dare consigli sui progetti professionali dei propri clienti (inclusa la loro ricerca di lavoro). In passato, con una pratica dell'orientamento più direttiva dell'attuale, l'insieme degli assunti che seguono avrebbero potuto chiamarsi 'teoria generale del consiglio orientativo'. Poiché oggi la pratica dell'orientamento è meno direttiva e gli operatori di orientamento impegnati nella consulenza più che dare consigli operano una validazione dei progetti professionali dei propri clienti (Evangelista 2001 e 2005) possiamo chiamarla 'teoria generale della validazione dei progetti professionali' o più semplicemente 'teoria generale della consulenza orientativa'.

Nella costruzione di una teoria su questo tema, dobbiamo partire dai problemi con cui si confrontano ogni giorno gli operatori di orientamento. Gli operatori di orientamento si trovano quotidianamente davanti a uno o a una combinazione di tre problemi principali:

- come scegliere un obiettivo professionale
- come migliorare la propria impiegabilità in modo da raggiungere il proprio obiettivo professionale
- come ottenere il lavoro desiderato una volta raggiunto un livello accettabile di impiegabilità

---

<sup>1</sup> L'esplicitazione sotto forma di teoria dei principi alla base di una pratica professionale (cioè la costituzione di un corpus teorico ben definito correlato a tale pratica, che sostituiscono il buon senso) è uno dei passaggi fondamentali per dare dignità e riconoscibilità a tale pratica. Per l'orientamento questo passaggio è stato inizialmente operato da Parsons, che formula i principi alla base della scelta professionale, lasciando invece non esplicitati quelli relativi a aumento dell'impiegabilità e ricerca di lavoro, temi che pure compaiono nel suo libro *Choosing a Vocation*. Vedi Evangelista (2006a).

La teoria che presentiamo è composta di quattro sottoteorie. Ha una struttura modulare e possiamo immaginarla strutturata ad albero, vale a dire che i singoli assiomi possono a loro volta essere spiegati da ulteriori teorie. Ad esempio l'affermazione al punto 1.A. successivo può essere ulteriormente dettagliata facendo riferimento alle diverse teorie della personalità e/o del comportamento sociale.

Ogni assioma, se riconosciuto inesatto o migliorabile, potrà essere modificato in futuro.

## **2. Una teoria generale della consulenza orientativa**

### **1. Teoria della libertà individuale**

1.A. Ogni persona ha un certo margine di libertà nelle proprie scelte formative e professionali e nell'indirizzo della propria carriera.

1.B. In ogni società la possibilità di raggiungere gli obiettivi professionali desiderati dipende dal merito (cioè dal livello delle proprie conoscenze e capacità di natura tecnica) e dalle altre caratteristiche personali (abilità sociali, aspetto fisico, etc.). Dipende inoltre, in misura maggiore o minore nelle diverse società, anche da altri fattori quali appartenenza a gruppi familiari, classe e reti sociali, orientamento sessuale, religione.

Osservazioni: rispetto al passato, la società moderna attribuisce un maggior valore a conoscenze e capacità individuali a scapito dei legami di classe e di sangue. L'orientamento aiuta le persone a migliorare la propria preparazione e, su questa base, ad adottare le migliori strategie di carriera. Da questo punto di vista l'orientamento è una pratica che diffonde i valori alla base della società moderna (merito, individualismo) (Evangelista 2006b).

Conseguenze pratiche: senza postulare un certo margine di libertà non è possibile giustificare un'attività (l'orientamento) che consiste nel dare consigli su come meglio impostare le proprie strategie professionali.

### **2. Teoria delle scelte professionali**

2. A. Ogni persona ha caratteristiche (ad esempio conoscenze, attitudini, capacità, rilevanti per la buona prestazione lavorativa e relativamente stabili nel tempo. Ogni persona ha inoltre interessi e valori professionali, preferenze lavorative (orari, spostamenti), vincoli (di salute, familiari).

2. B. Ogni professione richiede, per essere svolta bene, caratteristiche personali specifiche

2.C. Nelle scelte professionali vanno considerati gli elementi al punto 2.A., 2.B e la facilità (o difficoltà) di inserimento dipendenti dai fattori indicati ai punti 1.B. e 3.

Conseguenze pratiche: per aiutare il cliente a scegliere un obiettivo professionale l'operatore di orientamento deve invitarlo a svolgere un'analisi delle proprie caratteristiche personali rilevanti per la buona prestazione lavorativa e a confrontarle con le caratteristiche ottimali richieste da ciascuna professione, con le proprie preferenze e vincoli, con le caratteristiche del mercato del lavoro.

### **3. Teoria dell'impiegabilità**

L'impiegabilità è il valore di una persona sul mercato con riferimento a una determinata professione. Dipende da:

3.A. Rapporto fra domanda e offerta per quella determinata professione

3.B. Fattori personali 'stabili': età, sesso, conformazione fisica, salute, personalità, appartenenza a gruppi per cui sono previsti benefici di legge, etc.

3.C. fattori personali 'modificabili': 3.C.1. Conoscenze e capacità, 3.C.2. Flessibilità, 3.C.3. Cura di sé

Conseguenze pratiche: per aiutare il cliente a migliorare la propria impiegabilità, l'operatore deve invitarlo a modificare uno o più degli elementi indicati in 3.C.

#### **4. Teoria della ricerca di lavoro**

4.1. Quando decidono di avviare una ricerca di dipendenti/collaboratori, le imprese esaminano innanzitutto le persone con cui sono entrate in contatto tramite tirocini e autocandidature, pertanto questi strumenti vanno sempre considerati.

4.2. Non esiste un punto unico che raccolga tutte le offerte di lavoro delle imprese. Pertanto per aumentare le proprie probabilità di trovare lavoro è necessario contattarne il più possibile utilizzando tutti i canali disponibili, incluso autocandidature e passaparola.

4.3. La mediazione di soggetti conosciuti dai datori di lavoro e canali di ricerca che assicurano un contatto diretto (tirocini, passaparola, autocandidatura con contatto diretto personale) con i datori di lavoro riescono più facilmente a superare la naturale diffidenza dei datori di lavoro verso i candidati per l'assunzione.

Conseguenze pratiche: a parità di altri aspetti (quelli indicati con le teorie 2 e 3), per aiutare il cliente a migliorare la propria possibilità di trovare lavoro l'operatore deve invitarlo a contattare più datori di lavoro possibile utilizzando tutti i canali esistenti, fra cui in particolare autocandidature, passaparola, brevi tirocini. E' utile anche organizzare (soprattutto con clienti di bassa impiegabilità) progetti di mediazione lavorativa.

#### **Bibliografia**

Avallone F. (1' ed. 1994) *Psicologia del Lavoro*. La Nuova Italia Scientifica

Evangelista L. (2001) Il colloquio di orientamento come validazione consensuale delle scelte individuali. Reperibile in <http://www.orientamento.it/orientamento/2d.htm>

Evangelista L. (2005) Orientamento, counseling, relazione di aiuto. Reperibile in <http://www.orientamento.it/orientamento/3b.htm>

Evangelista L. (2006, a). Parsons. Choosing a Vocation. Reperibile in <http://www.orientamento.it/risorse/parsons.htm>

Evangelista L (2006, b) Multicultural Career Guidance. Reperibile in <http://www.orientamento.it/orientamento/multicultural%20guidance.pdf>

Evangelista L. (2007). Cos'è e a cosa serve la teoria. Reperibile su <http://www.orientamento.it/orientamento/6o.htm>

Guichard J. (2005). Dans quel cadrei theoriques les pratiques de conseil en orientation peuvent-elles etre developpees? La question des referents theoriques des pratiques d'aide a l'orientation. In *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, Julliet 2005 Vol 34/Hors-serie, pp. 83-98.

Savickas M.L. (2005) Constructing careers : traits, themes and tasks. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, Julliet 2005 Vol 34/Hors-serie, pp.99-108.

Watts A.G., Law B., Killeen J., Kidd J.M., Hawthorn R. (1996), *Rethinking Careers Education and Guidance. Theory, Policy and Practice*, Routledge