

**J. A. Athanasou, H. N. Perera (eds.),
*International Handbook of Career
Guidance, Second Edition, Springer Nature
Switzerland AG., 2020, pp. 840***

Il seguente volume viene presentato, nelle prime pagine, come un progetto di collaborazione professionale internazionale che cerca di riassumere i diversi aspetti che caratterizzano l'orientamento professionale. È anche per via dell'estensione del volume (oltre 800 pagine) che si è scelto in questa sede di optare per una presentazione specifica solo di alcuni capitoli, che racchiudono, però, il cuore principale e il senso di questo manuale, che si presenta come una raccolta di saggi di oltre trenta importanti autorità del settore provenienti da Asia, Africa, America ed Europa, fornendo così una vasta gamma di paradigmi e di diverse prospettive in tema di orientamento. È questo a rendere il volume qualcosa di molto di più di una semplice raccolta di contributi e teorie, più simile ad una sorta di guida interdisciplinare e interculturale nel vasto e, forse ancora in parte inesplorato, mondo dell'orientamento. Il libro si sviluppa in trentanove capitoli che, partendo dalle basi e dalla storia dell'orientamento, giungono a questioni che riguardano il mondo del lavoro moderno, per fornire una panoramica aggiornata sulla scena mondiale. Nella prefazione alla prima edizione che precede il seguente volume, Raoul Van Esbroeck e James Athanasou, erano partiti da una considerazione necessaria e importante: l'orientamento scolastico e professionale, non sono adeguatamente rappresentati in tutti i continenti e, infatti, «*we are conscious that educational and vocational guidance in all the continents has not been adequately represented and we look forward to the day when there will be a wider international representation of cultural views, so that career guidance is not seen as a*

purely Western phenomenon» (p. VIII). Proprio per questo, prendendo atto che vi è, nella realtà, un campo professionale coerente e ben strutturato che sostiene l'orientamento, vi è la necessità che questo possa e debba essere valorizzato e riconosciuto. Infatti, nei paesi dove è ben sviluppato, l'orientamento fornisce un contributo determinante al progresso economico e sociale. Il lettore curioso sarà quindi portato a domandarsi se esistono e quali sono questi paesi impegnati nei progetti di orientamento ma, soprattutto, cosa vuol dire creare un buon sistema orientativo? Il volume cerca di dare una risposta a queste domande così che, nel primo capitolo, viene fatta un'introduzione che prende il via dalla considerazione per cui l'intenzione principale dell'orientamento «*is to ensure that the individual maximizes lifelong career satisfaction*» (p. 1). Per questo motivo, in un mercato del lavoro sempre più in evoluzione, complesso e competitivo è necessario, per James Athanasou, pensare ad un sistema di orientamento integrato tra organizzazioni sociali, politiche ed economiche e, al contempo, al problema persistente di assistere le persone nelle loro scelte scolastiche e professionali. Attraverso le principali teorie dell'orientamento (*Person-environment correspondence theories, Career Self-Concept and Developmental Theories, Social Cognitive Career Theory e Happenstance Learning Theory*) illustrate all'interno di una breve presentazione storica, il terzo capitolo analizza come vi sia, nella realtà, una solida ricerca e uno sviluppo che stanno chiaramente continuando nella letteratura riguardante l'orientamento professionale. Dalla lettura di queste pagine emerge che la teoria sostenuta nel corso degli ultimi anni da ricercatori e *policy makers*, non sia più idonea a rappresentare il percorso orientativo. Da qui la necessità di rivedere lo slogan "dalla culla alla carriera" che ha accompagnato anche le ricerche e gli studi più recenti, per trasformarlo piuttosto

nella formula "dalla culla con la carriera". Nel capitolo 13, dedicato interamente agli sviluppi dell'orientamento professionale nella fase infantile, Mark B. Watson e Mary McMahon, rispettivamente docente di psicologia in Sud Africa ed esperta di teorie dello sviluppo in Australia, promettono al lettore un "ritorno al futuro". È proprio attraverso le frasi di alcuni bambini che si accompagna ogni sotto capitolo, come a voler ricordare come, molto spesso, siano i bambini ad avere intuizioni più geniali degli adulti. La frase che apre il primo sotto capitolo è tanto semplice quanto efficace: "*You are never too young to think about what you want to do*". Il focus di questo capitolo, infatti, prende il via da quelli che sono i limiti della ricerca dell'orientamento professionale nel mondo infantile fino ad oggi: è interessante poter ripensare la vita professionale dell'infanzia per poterla rivisitare all'interno di una concettualizzazione dello sviluppo della carriera come «*lifelong process inclusive of all life stages*» (p. 291) che ricorda la necessità di pensare al processo di orientamento nell'ottica di un *lifelong learning* e di una *lifelong guidance*, che accompagna cioè l'individuo nel corso dell'intera vita. Infatti, per gran parte della prima metà del secolo scorso, l'orientamento ha concentrato la sua attenzione esclusivamente su adolescenti e adulti, così che Watson e MacMahon descrivono lo stato della "*child career*" come "*a story of an orphaned stage of the lifespan*" (p. 292), ed evidenziano come solo il 3% delle riviste e degli articoli riguardanti la letteratura professionale si sia concentrata sull'importanza dell'orientamento fin dalla giovane età. È solo negli ultimi decenni che l'orientamento ha visto il fiorire di nuove teorie che hanno riconosciuto il ruolo importante di ogni fase della vita in tale processo. Nonostante questo, però, le voci dei bambini non sono ancora ascoltate, "*the voices of children are still not heard*" (p. 295) e nell'orientamento la prima fase dell'infanzia viene quasi del tutto dimenticata. Il

volume prosegue concentrandosi specificamente sullo sviluppo delle aspirazioni professionali, dimostrando come proprio l'infanzia sia fondamentale per un equilibrato futuro sviluppo della carriera, poiché rappresenta una fase priva di pressioni future. Durante l'infanzia non vi è la necessità di prendere una decisione professionale, quanto piuttosto c'è tempo per esplorare tutta l'ampia varietà di possibilità, in modo naturale e facile, poiché parte proprio dai tratti innati di curiosità ed esplorazione che caratterizzano i bambini. È nel capitolo 14 che gli autori Rebekka S. Steiner, Julian Marciniak, Clair S. Hojnston e Andreas Hirschi, esperti di psicologia dell'università di Berna, presentano una panoramica empirica e forniscono alcuni suggerimenti pratici per una "preparazione alla carriera", affermando che essa possa essere intesa come un «*multidimensional construct consisting of attitudes, knowledge and competencies, and behaviours*» (p. 305). I due aspetti fondamentali che si riscontrano in questa analisi sono un'esplorazione consapevole di sé e delle varie occupazioni. Prepararsi alla carriera viene definito in breve come «*the capability of an individual to make appropriate career choices, taking into account the complexity of the family, social, economic, and organisational factors that influence an individual's career development*» (Peterson 2002, p. 316)¹. Nello specifico, l'esplorazione delle professioni implica l'accumulo di informazioni relative ai settori professionali e ai requisiti necessari per entrare in una data occupazione. L'esplorazione di sé richiede che i giovani acquisiscano conoscenza in termini di interessi professionali, punti di forza, valori e capacità. A quel punto i ragazzi, nella fase forse più

¹ Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C., *A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making*, in D. Brown & Associates (Ed.), *Career choice and development*. San Francisco 2002.

delicata del loro sviluppo, saranno davvero maturi e preparati al meglio per il futuro. Appare dunque una sottolineatura per nulla scontata, quella fatta dagli autori, di analizzare i risultati di una buona preparazione alla carriera, poiché porre attenzione all'orientamento in fase adolescenziale può sicuramente avere come risultato una maggiore soddisfazione nel percorso scolastico e nella conseguente scelta lavorativa futura.

Il capitolo 15 si snoda in un discorso interessante che riguarda gli individui definibili con un "potenziale eccezionale". Nonostante non ci sia un pensiero unanime sul concetto di talento, spesso indicato invece come "dono", vi sono numerose concettualizzazioni di questo fenomeno, che spaziano da teorie che caratterizzano questo talento-dono, esclusivamente sulla capacità intellettuale valutata da strumenti come i test del Q.I. (Quoziente Intellettivo), a teorie che, invece, riconoscono e incorporano anche altri domini di abilità, come creatività e leadership, motivazione, ambiente e possibilità. Dal punto di vista della comprensione delle decisioni di carriera e dello sviluppo della carriera di studenti dotati, la concettualizzazione proposta da Gagné sembra essere l'unico modello ampiamente utilizzato. A differenza di molte altre concettualizzazioni che definiscono "giftedness" (dono) e "talent" (talento) come sinonimi, Gagné fa una distinzione tra questi costrutti, per una maggiore chiarezza sul tema. La piccola, ma emergente, letteratura sullo sviluppo della carriera di studenti particolarmente dotati, suggerisce che questo gruppo rischia di essere influenzato fortemente dalle aspettative degli altri come, ad esempio, della famiglia, della società. Questi individui hanno, infatti, la percezione, peraltro quasi sempre realistica, che gli altri abbiano grandi aspettative per le loro prestazioni e ciò influenza altamente le loro decisioni personali soprattutto quelle relative alla carriera. Il perfezionismo che molto spesso caratterizza questi individui, smette di essere un sano desiderio

di eccellenza o una sfida personale e produce semplicemente una grande paura del fallimento. Mentre alcuni credono che un impegno precoce di interesse alla carriera possa essere indesiderabile, in realtà è stato dimostrato che coloro che hanno avuto più soddisfazione nella carriera, tendono ad aver iniziato la formazione e l'istruzione già in giovane età. Vi deve infatti essere una continua stimolazione intellettuale, valorizzazione dell'interesse, uno sviluppo e il conseguente mantenimento di un'ampia gamma di attività professionali e competenze affini che possano massimizzare la loro continua occupabilità.

In seguito all'attenta analisi proposta nel capitolo 15, nel capitolo 20 Gabriela Topa e Carlos-Maria Alcover, entrambi docenti di psicologia sociale di Madrid, descrivono la loro idea di cosa sia e di come si possa sviluppare la "late career", la possibilità cioè di poter ripensare alla propria carriera anche tardivamente e ad un'età più avanzata. In un mondo in cui le persone anziane lasciano il mercato del lavoro sempre più tardivamente, si solleva la possibilità di ridefinire il concetto convenzionale di pensionamento, in modo da renderlo non la fine della carriera lavorativa, quanto piuttosto il punto di partenza per nuove opportunità, in un'ottica di "active ageing" che, tradotto con invecchiamento attivo, evidenzia l'importanza di ripensare il ruolo di coloro che hanno raggiunto l'anzianità ancora come attivi protagonisti e risorse fondamentali della vita sociale. Coloro che sono definiti i lavoratori più vecchi hanno un'età compresa tra i 55 e i 70 anni o più, tuttavia l'età cronologica non è sempre il miglior criterio per definire lo stato fisico, cognitivo ed emotivo di una persona e la loro effettiva capacità di lavoro. Paradossalmente, tuttavia, i lavoratori più anziani sono generalmente trattati come una massa indifferenziata e questo semplicistico punto di vista rappresenta un serio ostacolo ad una più profonda comprensione dei fattori che influenzano la carriera. Per questo

motivo gli autori parlano di *job crafting*, ovvero l'adozione di comportamenti concreti e proattivi sul lavoro, che può consentire ai dipendenti di modificare attivamente sia le caratteristiche che le loro percezioni del lavoro. In questo modo è possibile una valorizzazione delle persone più anziane che, nonostante la loro età, potrebbero contribuire alla società in modo attivo e arricchente, se solo fossero date loro le stesse occasioni e attenzioni che ricevono adolescenti e adulti nel mondo dell'orientamento. In linea di massima, dunque, riprendendo il filo logico che attraversa queste riflessioni, è chiaro che vi è, nell'orientamento, un problema fondamentale che riguarda ancora l'inesorabile pensiero per cui vi è un solo e unico tempo e un luogo adeguato per apprendere, pensare alla carriera e realizzarla. Dall'adolescenza, nella migliore delle ipotesi, fino all'età adulta, vengono proposte idee di orientamento e l'individuo viene valorizzato per il suo valore attivo di responsabilità e attività. In tale processo, però, l'infanzia e l'età più anziana vengono invece quasi dimenticate, rendendo impossibile il concetto di *lifelong guidance* che invece dovrebbe essere parte integrante dell'orientamento.

In qualche modo questo volume ci autorizza, apparentemente, a tirare un sospiro di sollievo: il problema dell'orientamento non è un problema esclusivamente italiano. Ma il tempo di un sospiro e subito siamo richiamati alla realtà: per quanto ancora si vuole rendere l'orientamento un problema piuttosto che una risorsa?

Nell'orientamento risulta infatti determinante – a prescindere dall'età – la motivazione a formarsi, la spinta ad imparare, la voglia di conoscere e di scoprire. L'esperienza e il continuo formare e

formarsi, a qualsiasi età e in qualsiasi contesto, risultano fondamentali per parlare di un'educazione permanente, che scardina l'idea di orientamento come pratica circoscritta ai momenti di snodo e di scelta principali. Sarebbe infatti riduttivo pensare che i momenti di transizione siano solamente quelli della scelta scolastica piuttosto che professionale; continuamente fin dall'adolescenza viene richiesto di pensare al proprio futuro, in ottica di scelte più o meno fondamentali per la nostra vita e carriera, così che non è possibile essere mai fermi senza riformulare progetti e desideri di vita futura. Questo volume può essere un punto di partenza per tutti coloro che vogliono ragionare concretamente sull'orientamento, che si tratti di esperti sul tema o che si tratti di chiunque altro voglia approfondire dentro sé quella spinta a conoscere e migliorarsi continuamente e senza sosta. Nell'ottica fornita dal volume, orientare significa aiutare l'individuo a sviluppare e riappropriarsi delle proprie risorse in modo consapevole, così da poter comprendere e soddisfare i propri bisogni e desideri in una continua ottica formativa: si tratta, dunque, di fare dell'educazione permanente e dell'orientamento, non un obiettivo finale a cui puntare, quanto piuttosto un vero e proprio impegno quotidiano per tutta la vita.

ARIANNA TARAVELLA

*Studentessa in Scienze Pedagogiche
University of Bergamo*