

## ORIENTAMENTO

*Klement Poláček*

1. Termini - 2. Componenti e finalità del processo - 3. Componenti morfologiche e biofisiche - 4. Componenti della personalità - 5. Fattori - 6. Interventi - 7. Teorie della scelta - 8. Finalità - 9. Conclusione.

### 1. Termini

Lo scopo di questo lavoro è di esporre i fini e i metodi dell'orientamento e delinearne così il concetto. Per poterlo fare occorre però prima chiarire il significato di alcuni termini più ricorrenti riguardo all'argomento.

Il termine *orientamento* usato in italiano (in francese *orientation*) è il più adatto fra quelli usati in altre lingue, perché esprime bene la realtà che intende significare. Infatti esso indica la tensione verso una determinata direzione per trovare, tra quelle possibili, la direzione giusta. I termini adottati in altre lingue, come quello inglese *Guidance* (guida) e il tedesco *Berufsberatung* (consiglio nelle questioni professionali), sono o troppo direttivi o troppo esterni al processo formativo.

Naturalmente con il termine « orientamento » si esprime un concetto generale applicabile ad una qualsiasi realtà. Sul piano applicativo viene delimitato il campo e definita la sua natura. Si parla di orientamenti « sociali » se applicato ai fatti sociali, di orientamenti « pastorali » se vengono offerte delle indicazioni su come condurre l'attività pastorale, ecc. Quando il termine viene applicato al settore professionale, il campo è circoscritto al processo dello sviluppo professionale e viene giustamente usata la denominazione « orientamento professionale ». L'orientamento professionale ha la finalità di aiutare l'individuo durante la sua fase evolutiva a prepararsi alla futura attività professionale, in modo che essa sia espressione di un corretto processo maturativo e la scelta operata sia la più conveniente, come conclusione dello stesso processo.

L'inserimento nel mondo del lavoro però è lo stadio finale del processo professionale che è preceduto da altre fasi, particolarmente da quella dell'istruzione scolastica. L'aiuto che viene dato all'individuo durante questa fase, soprattutto riguardo alla scelta degli indirizzi scolastici, viene chiamato orientamento « scolastico ». L'orien-

tamento scolastico deve essere considerato semplicemente una fase dello sviluppo professionale, subordinata all'orientamento professionale. La maggior parte degli operatori sono contrari alla divisione dell'orientamento, sottolineando il fatto che lo sviluppo è unico e la distinzione è teoricamente inutile e praticamente dannosa, in quanto dà origine a servizi sociali distinti e a interventi differenti che sono in cronico contrasto. Essi auspicano l'istituzione di un unico servizio e propongono un terzo termine « educativo », adottando quindi la espressione « orientamento educativo ».

La denominazione « orientamento educativo », pur salvando l'unità e la continuità del processo, presenta però l'inconveniente di non definire la specificità del processo. Infatti l'orientamento educativo comprende l'intera azione educativa, di cui lo sviluppo professionale rappresenta una parte. Per questa ragione non sembra opportuno qualificare il processo con l'aggettivo « educativo ». Dato che con l'intervento orientativo si intende aiutare l'individuo durante il suo sviluppo a operare un'adeguata scelta professionale, riferendosi a quest'ultima finalità, pur non ignorando le finalità intermedie (aiuto nella scelta scolastica), si preferisce adottare l'espressione « orientamento professionale ».

Dopo questa chiarificazione occorre fare ancora una precisazione. Durante il suo sviluppo l'individuo è aiutato da specialisti a operare un attivo e vitale adattamento, a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo ed eventualmente a correggere alcuni suoi comportamenti devianti. Questa attività degli esperti, sempre individualizzata, viene denominata *Counseling* (consiglio). Si distingue dall'orientamento in quanto affronta tutte le componenti dello sviluppo dell'individuo. Tale intervento può contribuire, naturalmente, anche a rimuovere gli ostacoli alla maturazione professionale, ma non si limita a considerare solo lo sviluppo professionale.

Da quanto è stato detto finora si può capire facilmente che l'orientamento è strettamente legato allo sviluppo professionale. Dato che ogni sviluppo è un processo, l'orientamento viene inteso come un continuo processo che inizia con la fase evolutiva in cui l'individuo è in grado di esprimere i primi atteggiamenti verso il mondo del lavoro e si conclude con la cessazione dell'attività lavorativa.

In queste pagine cercheremo di definire il processo dell'orientamento, ne illustreremo le componenti e indicheremo le finalità che tale processo mira a raggiungere.

## **2. Componenti e finalità del processo**

Con una certa semplificazione si può dire che l'orientamento favorisce il passaggio degli individui dalla famiglia alla società, in particolare offre loro un aiuto per allargare il campo delle proprie cono-

scenze sul mondo del lavoro. Durante questo lento e lungo passaggio intervengono dei fattori che hanno una rilevanza molto differente secondo la loro natura nel processo dell'orientamento. Il primo di tali fattori in ordine di tempo è la famiglia con il suo modo di essere; l'ultimo è costituito dagli interventi programmati degli operatori sociali i quali, servendosi di metodologie scientificamente convalidate, si propongono di raggiungere lo scopo finale dell'orientamento: la maturità professionale dell'individuo. L'intero processo è rappresentato schematicamente nella *tabella 1*. Nelle pagine che seguono cercheremo di descrivere le singole componenti senza analizzarle a fondo, riportando solo le informazioni largamente condivise sull'argomento.

### 3. Componenti morfologiche e biofisiche

La personalità si costruisce attraverso un processo di interazione tra fattori genetici e fattori ambientali. Alla nascita sono già presenti nell'individuo alcune caratteristiche di natura morfologica (aspetti esterni) e biofisica (sistema nervoso e sistema endocrino) che guideranno il processo interattivo, dando origine al temperamento dell'individuo e contribuendo poi in seguito alla formazione del suo carattere.

Le due componenti hanno poca rilevanza nel processo dello sviluppo professionale e, se ce l'hanno, riguarda soprattutto i limiti che pongono alla scelta di una determinata professione. Simili impedimenti sono noti con il termine di *controindicazioni* (allergie, disturbi sensoriali, e simili).

Le dimensioni della personalità che si formano in questa interazione hanno pure scarsa rilevanza nel processo stesso. Praticamente gli individui che esercitano le più svariate attività professionali si differenziano solo debolmente nelle dimensioni della personalità.

Notevole importanza assume invece in questo processo la variabile sesso. Colui che svolge l'attività orientativa non può ignorare che il suo intervento è diretto a un ragazzo oppure a una ragazza. Esaminando le statistiche sulla distribuzione delle forze lavorative, si nota una evidente sperequazione tra gli uomini e le donne presenti nei vari settori occupazionali. Differenziate sono anche le attese sociali riguardo a quello che può fare un uomo e una donna, ma soprattutto la carriera professionale di un uomo e di una donna si svolge in condizioni molto differenti. La donna che si sposa pone già dei limiti al suo avvenire professionale e, se diventa madre, dovrà interrompere per un periodo più o meno lungo la sua attività a scapito dell'avanzamento nel campo professionale.

*Tabella 1 - RAPPRESENTAZIONE SCHEMATICA  
DEL PROCESSO E DELL'INTERVENTO ORIENTATIVO*

PERSONA	FATTORI	INTERVENTI	FINALITA	SOCIETA
<p>FATTORI GENETICI E AMBIENTALI COMPONENTI MORFOLOGICHE E BIOFISICHE</p> <p>Sesso - Temperamento - Carattere</p> <p>BISOGNI - INTERESSI ATTITUDINI VALORI - IDEALI</p>	<p><b>FAMIGLIA</b> Livello socio-economico Aspirazioni Valori</p> <p><b>COMPAGNI</b> Livello socio-economico Aspirazioni</p> <p><b>SCUOLA</b> Modelli professionali Contenuti</p> <p><b>SERVIZI SOCIALI</b> Centri di orientamento Consultori Unità sanitarie locali</p> <p><b>MASS MEDIA</b> Televisione Cinema</p> <p><b>FORZE POLITICHE</b> Sindacati Imprenditori</p> <p><b>RICERCA SCIENTIFICA</b> Analisi socio-economiche Normatività dello sviluppo</p>	<p><b>AUTOCONOSCENZA</b> Dati biografici Tecniche standardizzate</p> <p><b>INSEGNANTI</b> Rendimento scolastico Osservazione sistematica Esperienze lavorative</p> <p><b>GENITORI</b> Conoscenza del figlio Informazioni occupazionali</p> <p><b>INFORMAZIONE</b> Fonti Modi Livelli</p> <p><b>TEORIE DELLA SCELTA</b> Esperienze dell'infanzia Tipi professionali Stadi evolutivi</p> <p><b>COLLOQUIO STRUTTURATO</b> Sintesi degli interventi Soggetto Insegnanti Genitori</p>	<p><b>PROGETTO PROFESSIONALE</b> (Concetto di sé)</p> <p><b>SCELTA VALIDA - MATURITA PROFESSIONALE</b> Status sociale - Soddisfazione professionale (UTILITA SOCIALE)</p>	<p><b>STRUTTURA SOCIO-ECONOMICA</b> Ruoli professionali (BENE COMUNE)</p>

## 4. Componenti della personalità

Dal substrato morfologico e biofisico emergono tre componenti che rivestono una grande importanza in questo processo. Tali componenti devono essere considerate nella loro struttura, costanza e differenziazione. Nella *tabella 1* sono disposte in ordine cronologico secondo la loro formazione e maturazione.

### 4.1. *Interessi*

L'interesse è in stretto rapporto con il bisogno. Il bisogno è una carenza dell'organismo che spinge l'interessato a soddisfarlo. La soddisfazione avviene in stretta dipendenza dall'ambiente in cui l'individuo vive, che gli offre delle possibilità di soddisfare i vari bisogni. Con la frequenza di determinate soluzioni si forma l'interesse. L'interesse, quindi, è un bisogno canalizzato verso oggetti e situazioni, accompagnato da una sensazione di piacevolezza. All'interesse si oppone non il disinteresse (che è indifferenza), ma il rifiuto, che consiste nella sensazione di spiacevolezza provata per oggetti e situazioni. Estendendo queste considerazioni alle attività professionali, l'interesse professionale consiste nella sensazione di appagamento che viene dall'esercizio di una determinata professione, che si tramuta in spiacevolezza e insoddisfazione se si è costretti a svolgere una differente attività.

Gli interessi professionali sono i primi a formarsi; già i bambini esprimono le loro scelte professionali, fondate esclusivamente sulla « piacevolezza », a livello in genere puramente immaginario.

Dato il notevole numero dei titoli professionali (oltre 20.000), i teorici hanno cercato di raggruppare le specifiche attività professionali in aree. Tale classificazione è stata fatta secondo criteri logici (contenuto delle professioni) ed empirici (esaminando l'omogeneità dei contenuti con metodi statistici). Noi riportiamo le aree ottenute con il secondo metodo, e precisamente con l'analisi fattoriale. Nelle varie analisi che sono state condotte, le aree più ricorrenti erano: Lavori all'aperto, Lavori tecnici, Lavori di contabilità, Lavori scientifici, Lavori basati sulla persuasione, Lavori artistici, Lavori letterari, Lavori musicali, Lavori di servizio sociale, Lavori di ufficio (l'esemplificazione delle attività lavorative comprese nelle aree enumerate si può trovare in una nostra pubblicazione: Poláček, 1979, 80-84).

Gli interessi professionali diventano sufficientemente stabili verso il 16° anno di età, ma in alcuni soggetti sono costanti già a 11-12 anni. Molte personalità del mondo dell'arte e della scienza hanno manifestato precocemente gli interessi per le attività nelle quali hanno poi raggiunto un'abilità eccezionale.

Dagli interessi dipende, come prevedibile, la scelta professionale

(e prima quella scolastica), la stabilità nel lavoro (e prima nei corsi universitari) e la soddisfazione nel lavoro (e prima nell'indirizzo scolastico). Scarso rapporto esiste, contrariamente all'opinione comune, tra gli interessi professionali e le attitudini.

Gli interessi sono subordinati, naturalmente, alle capacità del soggetto e agli sbocchi lavorativi.

#### 4.2. *Attitudini*

Per attitudine si può intendere una predisposizione (innata) che si sviluppa nell'interazione con l'ambiente e si perfeziona mediante l'esercizio. Un'attitudine già sviluppata viene chiamata capacità oppure abilità. Affine è anche il termine intelligenza, cui si fa riferimento in una duplice accezione: in senso stretto, in relazione ai processi cognitivi esplicativi, e in senso lato in relazione alla capacità generale di apprendimento e all'efficienza in tutti i processi cognitivi.

Nel processo dell'orientamento sono importanti sia le capacità (quando si tratta di operare una scelta in base al livello acquisito) sia le attitudini (quando si tratta di svilupparle con l'apprendimento).

Anche per questa componente occorre esaminare la costanza, la struttura e anche la differenziazione.

La costanza delle attitudini specifiche non è stata verificata in modo sistematico. Sono state invece condotte moltissime ricerche sulla costanza dello sviluppo dell'intelligenza, dalla nascita fino alla conclusione del processo. Secondo i vari studi, già all'8° anno lo sviluppo intellettuale dei fanciulli è abbastanza stabile, e tale stabilità aumenta, naturalmente, con l'età. Per poter capire quanti cambiamenti si possono verificare a una determinata età cronologica, alcuni ricercatori hanno fissato orientativamente verso il 20° anno di età la conclusione dello sviluppo intellettuale dei soggetti. Precedentemente avevano rilevato lo sviluppo periodicamente e avevano stabilito retrospettivamente la percentuale dello sviluppo realizzata per ogni età cronologica. Dalle verifiche risulta che verso il 14° anno i soggetti realizzano più del 70% del loro sviluppo totale e a 15 anni più dell'80%. Questi dati indicherebbero che dopo il 15° anno non possono avvenire dei sostanziali cambiamenti, dato che solo il 20% dello sviluppo rimane ancora da completare. In base a questi dati possiamo concludere che verso i 14-15 anni le attitudini (più esattamente, l'intelligenza) hanno raggiunto ormai il massimo del loro sviluppo. Queste verifiche però riguardano solo lo sviluppo quantitativo e non prendono in considerazione lo sviluppo qualitativo, che certamente continua anche nell'età adulta durante la piena maturità dell'individuo.

La struttura delle attitudini varia secondo i presupposti teorici

dei ricercatori e dei metodi usati. Tra i vari modelli quello che ha ottenuto il consenso più largo è la seguente struttura, formata da sei « fattori » (unità logicamente e sperimentalmente abbastanza indipendenti):

1) capacità di organizzazione percettiva: si manifesta per mezzo del materiale percettivo e figurativo con una notevole componente spaziale (si veda in seguito);

2) capacità inventiva e produttiva: si manifesta nei compiti che richiedono versatilità, fluidità, inventività ed una visione globale del problema;

3) capacità di concentrazione: si manifesta nei compiti semplici che richiedono però una continua attenzione, rapidità di comprensione e velocità di esecuzione;

4) capacità elaborativa, pensiero formale logico e capacità di giudizio: si manifesta per mezzo dei compiti che richiedono per la soluzione il possesso di una ricca informazione;

5) abilità numerica: si manifesta nell'uso dei simboli numerici secondo precise regole;

6) capacità verbale: consiste nella ricchezza di vocabolario e nell'uso corretto delle parole.

Le singole capacità vengono messe in rapporto con gli indirizzi scolastici, le facoltà universitarie e con le specifiche professioni. Tale rapporto viene stabilito logicamente (abilità numerica - liceo scientifico - facoltà di matematica - programmatore) oppure empiricamente (rilevazione delle attitudini con i test e confronto dei risultati con i profili di differenti professionisti). Utili indicazioni su tale rapporto si possono trovare nell'opera di Lepore (1968).

Dopo la presentazione della struttura delle attitudini si pone logicamente la domanda sulla differenziazione. Secondo la teoria di qualche ricercatore, da un concetto unitario dell'intelligenza si passa progressivamente a una differenziazione o specificazione delle componenti intellettive, concretizzate nei fattori attitudinali sopra riportati. In analogia con lo sviluppo organico dell'individuo che da una massa amorfa di tessuti si differenzia in strutture organizzate, gli autori suppongono che un processo simile avvenga anche per le attitudini. La questione è controversa, in quanto gli studi in cui la teoria è stata verificata sono incerti e talvolta persino contraddittori. Attualmente si ritiene che la differenziazione dell'intelligenza abbia sostanzialmente significato, ma la sua applicabilità pratica sia in realtà nulla. Infatti si sa ben poco su quando le abilità specifiche emergono, da quando diventano stabili e quanto siano modificabili.

### 4.3. *Valori*

Analogamente agli interessi generali, così anche i valori generali vengono applicati alla realtà lavorativa. In altre parole i valori generali, se realizzati nell'attività lavorativa, diventano valori professionali.

La definizione dei valori generali non aiuta molto a capire i valori professionali.<sup>1</sup> Tenteremo perciò di descriverli semplicemente. Prima però dobbiamo introdurre la distinzione tra valori finali e valori strumentali. I primi trovano la loro ragione in se stessi (felicità, serenità), i secondi sono solo dei mezzi per realizzare i primi (retribuzione).

Ogni individuo è spinto interiormente a dare un significato alla propria esistenza. Aspirando a certi valori trova il senso dell'utilità della propria vita. Dato che l'attività lavorativa lo impegna per gran parte della giornata, la professione può offrirgli la possibilità di realizzare alcuni valori essenziali che, in quanto assumono contenuti lavorativi, diventano professionali. Un chirurgo che salva le vite realizza elevati valori e si sente utile alla società e può trovare la pienezza dell'esistenza e il significato della sua vita. Semplificando si può dire che i valori professionali sono dei motivi che spingono un individuo a preferire o rifiutare un'attività lavorativa.

Esiste una vasta gamma di valori, differenti per importanza e « qualità ». Poiché non è possibile presentarne una esauriente tassonomia, ci limitiamo ad una esemplificazione distinguendo tra i due tipi di valori. Valori finali: creatività, servizio sociale, perfezionamento, autorealizzazione; valori strumentali: prestigio, retribuzione, sicurezza, indipendenza, rendimento, supervisione, perfezionamento, avanzamento nella carriera, responsabilità, ecc. [ → VALORI E ATTEGGIAMENTI ].

Ogni individuo è sensibile a valori diversi e possiede una sua gerarchia, più o meno coerente e stabile, di valori. Dai valori dipendono, naturalmente, la scelta professionale e la stabilità come anche la soddisfazione professionale.

I valori professionali iniziano a formarsi dopo i dieci anni, ma fra le tre componenti sono gli ultimi a maturare. L'età in cui sono sufficientemente strutturati e stabili è verso il 18° anno di vita.

## 5. **Fattori**

Il processo dell'orientamento è guidato, promosso e stimolato da alcuni fattori, di cui una parte agisce semplicemente (o prevalentemente) con il suo modo di essere (compagni e la stessa famiglia del

<sup>1</sup> Si veda la seguente definizione: « Il valore è una convinzione duratura secondo la quale l'individuo si comporta nella vita sia privata che pubblica ».



soggetto) e altri intenzionalmente e con una finalità ben precisa (servizi sociali). Nell'economia di questo lavoro non è possibile descrivere i ruoli che le singole istituzioni svolgono in questo processo. Ci limitiamo a qualche accenno [ → AMBIENTE].

### 5.1. *Famiglia*

La famiglia con il suo livello socio-economico è il primo « agente » che facilita o limita lo sviluppo professionale. La natura dell'attività che il padre del soggetto svolge guida i primi atteggiamenti del figlio verso il mondo del lavoro. Inoltre nel passato, ma ancora attualmente, il livello socio-economico limita l'accesso agli studi superiori del figlio, soprattutto se la famiglia vive lontano dai centri urbani. La famiglia è anche « portatrice » dei valori professionali che il figlio facilmente assimila, basandosi sugli apprezzamenti che di frequente vengono fatti nell'ambito familiare riguardo alle specifiche professioni. Infine, normalmente, la famiglia ha le sue più o meno chiare aspirazioni, realistiche o irrealistiche, su quello che il figlio dovrà realizzare.

L'influsso che la professione paterna (ed eventualmente l'attività della madre) esercita sulle preferenze del figlio è molto complesso (identificazione-opposizione) e non può essere qui trattato. Possiamo solo affermare che vi è una continuità tra l'area professionale in cui lavora il padre e l'area preferita dal figlio.

### 5.2. *Compagni*

I compagni di classe con la loro stessa provenienza sociale, le aspirazioni e le scelte professionali influenzano lo sviluppo del soggetto. Più stretto è il rapporto di amicizia e maggiore è l'influsso esercitato.

### 5.3. *Scuola*

Dopo la famiglia, la scuola offre i primi modelli professionali. È nota la frequente identificazione degli allievi della scuola elementare con la maestra e il maestro. Ma la scuola contribuisce allo sviluppo professionale anche con i contenuti delle singole materie e talvolta media le prime sia pur limitate esperienze lavorative.

La scuola, in modo particolare, contribuisce con la valutazione dell'apprendimento a formare nell'allievo un concetto realistico di sé per quanto riguarda le sue capacità intellettuali.

Recentemente sono stati fatti dei tentativi significativi per collegare la scuola al mondo del lavoro, sia con una istruzione organica sul mondo del lavoro (movimento della *career education*) sia con dirette esperienze lavorative (alternando istruzione e lavoro).

## 6. Interventi

In questa parte verrà delineato, brevemente, il modo come intervenire nel processo di orientamento. Si tratta, quindi, di indicare qualche metodo per raggiungere la finalità dell'orientamento enunciata nelle prime pagine di questo lavoro. In pieno accordo con la concezione personalistica dell'orientamento, il metodo qui proposto è individualizzato anche se qualche suo aspetto può essere seguito collettivamente.

### 6.1. *Soggetto*

Dalla precedente esposizione risulta chiaramente come al centro del processo è la persona. Ma proprio per questo suo posto centrale il soggetto deve conoscersi bene nella prospettiva lavorativa. Tale conoscenza si basa su diversi elementi, come l'esame della sua situazione familiare e la rilevazione delle componenti della personalità (precedentemente esposti) con le tecniche standardizzate. La rilevazione della situazione familiare avviene normalmente con una scheda, dove vengono riportate le informazioni di base (composizione della famiglia, livello socio-economico, ecc.). Le componenti della personalità vengono rilevate con i test (se si tratta di attitudini) e con i questionari (se si tratta di interessi, valori, atteggiamenti).

### 6.2. *Insegnanti*

Gli insegnanti svolgono un ruolo importante nel processo dello orientamento con la loro costante presenza per mezzo delle materie che insegnano, come già detto prima. A questo punto però il loro intervento è più specifico, in quanto, insieme con l'orientatore, possono contribuire ad una conoscenza oggettiva del soggetto. Il loro apporto riguarda in particolare il rendimento scolastico dell'allievo, possibilmente differenziato per le singole materie. Inoltre, attraverso l'osservazione sistematica del soggetto riguardo le sue preferenze per le attività libere ed extrascolastiche, possono completare le informazioni. L'orientatore, da parte sua, offre agli insegnanti le informazioni che ha raccolto sull'allievo, per giungere insieme ad una sintesi che comunicherà poi all'interessato nel colloquio.

Gli insegnanti possono contribuire al processo anche direttamente, promuovendo delle attività che mirano a offrire agli alunni le esperienze lavorative. Possono inoltre completare in modo più organico le loro materie scolastiche con opportuni riferimenti alle attività lavorative.

### 6.3. *Genitori*

Prima che i genitori intervengano sul figlio occorre intervenire sui genitori stessi. Parlando con loro infatti l'orientatore deve mediare le informazioni raccolte e poi sintetizzate con gli insegnanti, in modo che essi abbiano una conoscenza realistica del proprio figlio. Poi devono essere informati sulla situazione occupazionale del paese per fondare in modo realistico le loro aspirazioni sul figlio stesso. Saranno poi loro stessi a sostenere il figlio nella scelta fatta e lo aiuteranno a realizzare il suo progetto professionale.

### 6.4. *Informazione*

Per informazione si intende una esauriente documentazione sulla situazione socio-economica del paese dove si svolge l'orientamento. L'informazione è altrettanto importante quanto la stessa elaborazione del progetto professionale personale. Infatti l'intero sviluppo professionale, dal suo inizio fino alla scelta professionale, dovrebbe essere modellato sulle costanti economiche del paese.

Le informazioni di base sono accessibili presso gli uffici centrali (ISTAT) e quelle più particolareggiate negli uffici regionali. Esistono poi pubblicazioni che raccolgono dei dati sulle categorie professionali indicando il tasso di occupazione.

Attualmente si stanno costituendo degli enti che intendono rilevare la disponibilità di posti nei vari settori occupazionali a livello regionale o provinciale. Sono denominati « osservatori » e provvedono alla raccolta delle richieste di personale delle ditte, depositate nelle cosiddette « banche-dati ». I dati di quest'ultimo tipo vengono normalmente immessi in un calcolatore elettronico, con vari terminali. L'uso di queste informazioni è previsto sia per le comunità scolastiche come anche per i singoli cittadini.

Ottenuti i dati si pone il problema della loro diffusione. I canali sono vari: stampati, audiovisivi, radio e televisione.

Nella diffusione delle informazioni si deve tener conto del livello dello sviluppo individuale. Le informazioni devono essere adatte alla età e proporzionate all'importanza della scelta che l'interessato deve operare. I dati devono essere adeguati alla capacità assimilativa degli interessati e non devono essere eccessivamente analitici e dispersivi.

Questa breve esposizione può essere abbondantemente arricchita dalla pubblicazione di Viglietti (1980).

## 7. **Teorie della scelta**

Le teorie sulla scelta professionale danno all'orientatore la possibilità di capire il processo della scelta stessa e di valutare in conseguenza lo sviluppo professionale dei soggetti che egli intende orien-

tare. Tra le varie teorie attualmente esistenti ne abbiamo scelto tre che differiscono notevolmente l'una dall'altra nell'approccio. Naturalmente qui ci limitiamo solo a dei brevi cenni. Allo stato attuale tutte le teorie esistenti sono prevalentemente descrittive.

### 7.1. *Esperienze dell'infanzia*

Alcuni decenni fa una ricercatrice americana di nome Anna Roe ha notato che molte personalità del mondo scientifico americano, appartenenti a varie categorie professionali, provenivano da climi familiari differenti. Roe ha supposto l'esistenza di un rapporto tra le esperienze dell'infanzia e la futura professione del soggetto. Più precisamente ha intravisto un legame tra la soddisfazione di alcuni bisogni vitali del bambino e la sua scelta professionale. Il bambino che non è stato appagato nel suo bisogno di essere amato dai genitori tendeva a preferire le attività professionali che implicavano il contatto con le « cose » (scienza e tecnica). Il bambino che aveva avuto una infanzia felice, amato dai genitori, tendeva a preferire le professioni che favorivano il contatto con le « persone ». In altre parole, tendeva ad usare le competenze sociali anche nella sua futura professione, come terapeuta, medico o educatore. Dal clima familiare del soggetto si può prevedere la sua futura scelta, oppure in base a tale clima è possibile capire la scelta già fatta.

### 7.2. *Tipi professionali*

Un altro ricercatore americano, John L. Holland, ha cercato di chiarire la scelta per mezzo delle aree e i tipi professionali. La sua teoria è stata esposta in italiano (Poláček, 1975a).

Holland parte dalla convinzione che nella nostra civiltà occidentale i molteplici titoli professionali possono essere raggruppati in sei aree: Realistica, Investigativa, Artistica, Sociale, Intraprendente e Convenzionale (per la descrizione si veda la pubblicazione sopra citata). Alle sei aree corrispondono altrettanti tipi professionali.

Le aree, secondo la loro maggiore o minore affinità, sono disposte in forma di esagono. I singoli individui possono avere preferenze molto differenziate e appartenere quindi chiaramente ad uno dei sei tipi, oppure per nulla differenziate. Se le preferenze sono differenziate occorre esaminare se sono anche consistenti, riferendosi alla disposizione delle aree in forma esagonale.

Tra il tipo e l'area sorge una tensione di attrazione. Il tipo Realista intende svolgere un'attività dell'area Realistica. Esiste, naturalmente, anche il rifiuto dell'area opposta (secondo la collocazione nell'esagono), in questo caso dell'area Sociale. L'individuo che intende lavorare a contatto con le « cose » evita le attività che implicano il con-

tatto con le « persone » (Holland non ne spiega la ragione, ma può essere valida quella indicata dalla Roe). Il soggetto che riesce a svolgere l'attività professionale corrispondente al suo tipo, normalmente rende di più, è più soddisfatto e più stabile nella professione scelta.

La teoria di Holland offre la possibilità di prevedere la scelta (in base al tipo formato), ma soprattutto di valutare se è consistente o inconsistente.

### 7.3. *Stadi evolutivi*

Un terzo ricercatore americano, Donald E. Super, ha tracciato gli stadi dell'evoluzione e poi dello sviluppo professionale. La sua teoria comprende tutte le fasi, dallo sviluppo all'esercizio e poi al ritiro dall'attività lavorativa. La sua teoria recentemente riformulata è accessibile anche in italiano (Super, 1978). Qui ci limitiamo a descrivere solo le prime due fasi o, più esattamente, stadi evolutivi.

1) *Stadio della crescita* (0-14 anni): — Durante questo stadio il soggetto si forma il concetto di sé attraverso un processo di identificazione con i membri della propria famiglia e con le persone che esercitano una determinata attività lavorativa, particolarmente nell'ambiente scolastico. In questa fase predominano i bisogni ed è caratterizzata da una viva fantasia; progressivamente si formano gli interessi e si sviluppano le capacità a motivo della crescente partecipazione del soggetto alle attività sociali e nel progressivo contatto con la realtà sociale e professionale.

Lo stadio si suddivide in tre fasi:

a) *Fantasia* (0-10 anni) — In questa fase predominano i bisogni e le preferenze si indirizzano in modo fantasioso verso una specifica professione; le preferenze vengono espresse nei giochi che rappresentano le professioni desiderate. Sono note alcune preferenze tipiche di questa età: attrice, ballerina, pilota, calciatore, ecc.

b) *Interessi* (11-12 anni) — La fase è caratterizzata dagli interessi per le attività specifiche; la scelta si fonda prevalentemente su motivi di piacevolezza (« voglio fare il medico perché mi piace »).

c) *Capacità* (13-14 anni) — Nella preferenza per un'attività professionale vengono considerate le capacità o le attitudini; gli interessi sono subordinati, normalmente, alle capacità (« mi piacerebbe fare il fisico nucleare, ma riesco poco a scuola »). Il soggetto ha una maggiore conoscenza dei requisiti della professione che intende scegliere.

2) *Esplorazione*: — È uno stadio in cui il soggetto si confronta in modo più realistico con le attività lavorative; alcune esperienze sono mediate dalla scuola, altre le cerca lui stesso durante il tempo libero e soprattutto nel periodo estivo (tempo parziale e lavoro a ore). Lo stadio si divide in tre fasi:

a) Tentativi (15-17 anni) — La scelta professionale è basata sugli interessi, le capacità e in parte sui valori; si tiene conto delle possibilità occupazionali; i lavori che si fanno vengono considerati provvisori.

b) Transizione (18-21 anni) — La realtà professionale acquista una notevole rilevanza per il soggetto; il suo coinvolgimento nel lavoro è sempre maggiore; emergono chiaramente i valori professionali.

c) Prova (22-24 anni) — Si entra nel lavoro che molto probabilmente sarà esercitato per lungo tempo.

Il secondo stadio riguarda solo i giovani che non hanno intrapreso gli studi secondari. Per tutti quelli che intendono proseguire gli studi universitari le fasi descritte sono notevolmente differite oppure saltano del tutto. Si pensi ad un neolaureato in medicina e simili.

La teoria è utile per capire la successione delle note componenti (interessi, capacità, valori) nello sviluppo professionale.

Abbiamo detto che le tre teorie descrivono il processo della scelta da punti di vista differenti. Per questa ragione offrono anche informazioni differenti, o meglio complementari. Lasciamo al lettore di tentare una sintesi integrando le informazioni acquisite sull'ambiente familiare del soggetto, sulle sue preferenze e le fasi evolutive, tenendo anche conto delle informazioni già precedentemente riportate sullo sviluppo professionale.

Nel nostro lavoro non daremo indicazioni su come condurre il colloquio. Diciamo semplicemente che il colloquio deve essere strutturato e finalizzato. Strutturato in base alle informazioni precedentemente acquisite (secondo la loro importanza e attendibilità) e poi finalizzato al processo professionale, tralasciando le problematiche non attinenti alla scelta. Nel colloquio vengono offerte all'interessato in modo sintetico e organico le informazioni previamente elaborate, stimolandolo a prenderne atto come anche a reagire ad esse (confrontandosi con esse). Nella fase conclusiva si concorda il progetto professionale, oppure la scelta scolastica (o professionale).

## 8. Finalità

Tra le finalità indicate la più importante è quella della maturità professionale. La scelta e il progetto sono subordinati alla maturità.

In analogia con altri tipi di maturità (morale, affettiva, civica, ed altre) esiste anche la maturità professionale. Purtroppo non è ben definito in che cosa essa consiste. Allo stato attuale della ricerca esistono solo dei modelli di « maturazione » professionale, ossia degli indici cui si fa riferimento per definire il processo maturativo corretto

(per l'esposizione si veda Poláček, 1977). A conclusione del processo l'individuo giunge alla maturità, ma questo non dice molto sulla sua maturità, in quanto i comportamenti che indicano la maturazione non la rappresentano. Per es., in uno dei due modelli presentati nello studio sopra citato, l'indice della maturità nel periodo evolutivo è la pianificazione del futuro professionale. Naturalmente, una volta eseguita la scelta, tale fatto non ha più nessun significato. Come anche è possibile essere professionalmente maturi senza aver pianificato il proprio futuro professionale perché la scelta è stata operata in condizioni molto favorevoli all'individuo. Più utili possono essere gli indici di un secondo modello, perché sono maggiormente collegati con l'esercizio della professione, ad esempio: atteggiamento positivo verso il lavoro, gerarchia consistente dei valori professionali, accettazione delle responsabilità, ed altri.

Esiste però un indice (anche se piuttosto vago) della maturità professionale, consistente precisamente nella motivazione intrinseca all'attività lavorativa che l'individuo svolge. L'esame dei motivi e dei valori strettamente legati all'esercizio della professione sono gli indici attualmente migliori della maturità professionale.

## 9. Conclusione

Abbiamo cercato di descrivere l'aspetto educativo del processo di orientamento, tracciandolo sotto un profilo ideale. Data la complessità del processo, la molteplicità e la continuità degli interventi, solo di rado può essere realizzato integralmente. Nella prassi bisogna operare delle scelte secondo le varie disponibilità, necessità e convenienze. Talvolta ci si limita ad offrire un aiuto nelle fasi decisionali (terza media, fine della scuola secondaria superiore) e si compiono solo delle serie di interventi collettivi, ecc.; tutto questo deve essere valutato dai responsabili dell'orientamento.

L'aiuto alla maturazione professionale, considerato come l'intervento più importante dell'attività di orientamento, persegue finalità altamente educative. La maturazione professionale va di pari passo con la maturazione umana e cristiana della persona. L'intervento dell'orientamento contribuisce alla elaborazione di un progetto di vita del giovane in cui la dimensione lavorativa assume una notevole importanza. Il posto che la professione deve occupare nella vita umana, come occasione di una degna creatività dell'uomo, è stato autorevolmente indicato e sostenuto dal Sommo Pontefice Giovanni Paolo II nella sua Enciclica *Laborem exercens*.

## BIBLIOGRAFIA

- CRITES J.O., *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*, New York, McGraw-Hill, 1969.
- DREVILLON J., *L'orientamento scolastico e professionale*, Brescia, La Scuola, 1970.
- HERR E.L., *Vocational guidance and human development*, Boston, Houghton Mifflin, 1974.
- ITURBE T. - I. DEL CARMEN, *El departamento de orientación en un centro escolar*, Madrid, Narcea, 1973.
- LEPORE G., *Psicologia delle professioni*, Roma, Centro Didattico Nazionale, 1968.
- LO GATTO C., *Orientamento scolastico e professionale*, Firenze, Le Monnier, 1973.
- POLÁČEK K., *La teoria di Holland e l'orientamento nella terza media*, in: « Orientamento Scolastico e Professionale » 15 (1975 a), pp. 6182-6191.
- POLÁČEK K., *Parità dei sessi e orientamento*, in: « Orientamento Scolastico e Professionale » 15 (1975 b), pp. 6280-6298.
- POLÁČEK K., *Maturità professionale: teoria, misurazione e promozione*, in: « Orientamenti Pedagogici » 24 (1977), pp. 840-856.
- POLÁČEK K., *Inventario degli Interessi Professionali di G. Frederic Kuder, Manuale*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1979.
- POLÁČEK K. - N. CRINITI - A. AMATO, *Verifica sperimentale di alcuni aspetti della teoria di John L. Holland*, in: « Orientamenti Pedagogici » 24 (1977), pp. 587-599.
- POLÁČEK K. - F. FURNARI, *Consistenza dei tipi professionali in rapporto all'attribuzione della causalità*, in: « Orientamento Scolastico e Professionale » 21 (1981), pp. 171-186.
- REUHLIN M., *Il problema dell'orientamento*, Firenze, Nuova Italia, 1973.
- SCARPELLINI C. - E. STROLOGO, *L'orientamento: aspetti teorici e metodi operativi*, Brescia, La Scuola, 1976.
- SHERTZER B. - S.C. STONE, *Fundamental of counseling*, Boston, Houghton Mifflin, 1974.
- SUPER D.E., *Un modello di sviluppo della vita come carriera*, in: « Orientamento Scolastico e Professionale » 18 (1978), pp. 7309-7330.
- VIGLIETTI M., *L'informazione come educazione alla scelta professionale*, in: « Orientamento Scolastico e Professionale » 20 (1980), pp. 19-46.