



ISSN: 2038-3282

Pubblicato il: Luglio 2019

©Tutti i diritti riservati. Tutti gli articoli possono essere riprodotti con l'unica condizione di mettere in evidenza che il testo riprodotto è tratto da www.qtimes.it

Registrazione Tribunale di Frosinone N. 564/09 VG

Vocational guidance with immigrants: a strategic tool for individual empowerment
Orientamento professionale degli immigrati: uno strumento strategico per l'empowerment individuale

di Federica De Carlo

Università degli Studi di Roma Tre

Federica.decarlo@uniroma3.it

Abstract

In a globalized world characterized by great migrations (Castle, 1993), by evident and unresolved social, political, economic and environmental issues that have generated a great uncertainty in the labor market, the vocational guidance practices of Third country national citizens in Europe, vocational guidance practices represents a strategic learning tool, as able to accompany the subject in a full immersion of own resources. Focusing on individual empowerment and the development of strategic skills such as self-direction, self-regulation (Pellerey, 2004) and professional adaptability (Savickas & Profeli, 2012), a model of orientation can be prefigured that provides the subject with valid tools that they support him in the realization of a migratory project with meaning. Through a path based on narrativity and reflexivity and with the creation of a solid work alliance between a counselor and a beneficiary which puts the subject at the center of the dialogue (Rogers, 2007), in a

©Anicia Editore

QTimes – webmagazine

Anno XI - n. 3, 2019

www.qtimes.it

communicative and sympathetic space characterized by an intercultural approach and by the recognition of the other (Ricoeur, 1993), the individual will thus be able to build a social and professional identity (Loiodice, Ulivieri, 2017). Through a path based on narrativity and reflexivity and with the creation of a solid work alliance between counselor and beneficiary, which puts the subject (Rogers, 2007) at the center of the dialogue in a communicative and supportive space, characterized by an intercultural approach and by recognition of the other (Ricoeur, 1993) the individual will thus be able to undertake a path of identity construction (Loiodice, Ulivieri, 2017) social and professional. The present work aims to present a pedagogical insight into the relevance of the learning dimensions of vocational guidance for immigrants.

Keywords: immigrants, labour market, vocational guidance, empowerment, strategic skills

Abstract

In un mondo globalizzato caratterizzato da grandi migrazioni (Castle, 1993), da evidenti e irrisolte sfide sociali, politiche, economiche e ambientali che hanno generato grande incertezza nel mercato del lavoro, le pratiche di orientamento professionale dei cittadini Terzi in Europa rappresentano uno strumento formativo strategico, in quanto in grado di accompagnare il soggetto in un percorso di emersione delle proprie risorse. Puntando sull'*empowerment* individuale e sullo sviluppo di competenze strategiche quali l'autodirezione, l'autoregolazione (Pellerey, 2004) e l'adattabilità professionale (Savickas & Profeli, 2012) si può prefigurare un modello di orientamento che fornisca al soggetto validi strumenti che lo supportino nella realizzazione di un progetto migratorio dotato di senso. Attraverso un percorso basato sulla narratività e sulla riflessività e con la creazione di una solida *work alliance* fra *counselor* e beneficiario, che ponga al centro del dialogo il soggetto (Rogers, 2007) in uno spazio comunicativo e solidale, caratterizzato da un approccio interculturale e dal riconoscimento dell'altro (Ricoeur, 1993) l'individuo potrà così essere in grado di intraprendere un percorso di costruzione identitaria (Loiodice, Ulivieri, 2017) sociale e professionale. Il presente lavoro ha lo scopo di presentare un approfondimento in chiave pedagogica della rilevanza delle dimensioni formative dell'orientamento professionale rivolto ai migranti.

Parole chiave: immigrati; mercato del lavoro; orientamento professionale; *empowerment*; competenze strategiche

1. Introduzione

Come sottolineato in letteratura (Fullin, 2011 e 2012) per un lungo periodo di tempo negli studi sul mercato del lavoro italiano si è continuato a trascurare la presenza, come forza lavoro, di persone nate all'estero. La crisi economica mondiale ha prodotto effetti rilevanti sulle migrazioni internazionali su vari fronti, sui flussi di ingresso nei paesi di destinazione, sui ritorni nei paesi di origine, sull'invio delle rimesse nel paese di partenza e soprattutto sulle dinamiche lavorative degli immigrati (Ambrosini, Panichella, 2016, Tilly, 2011). Solamente recentemente, a causa degli elevati numeri degli individui coinvolti, dei dati statistici disponibili e delle normative europee e nazionali in materia di inclusione, integrazione e orientamento in un'ottica di *lifelong learning* e *life wide learning*, l'immigrazione è divenuta oggetto di una riflessione e di una indagine sempre più

contraddistinte da un approccio ormai necessariamente multidisciplinare. E' ormai opinione condivisa la consapevolezza che il fenomeno migratorio non può essere analizzato e osservato solamente attraverso una logica di numeri, ma deve essere inquadrato nei vari aspetti che lo delineano, come le origini e le modalità in cui esso si manifesta. Tuttavia, la combinazione individuata di opportunità generate dal nuovo inizio nel Paese ospite, pone l'attenzione sul ruolo che alcune dimensioni come l'*agency* e il costrutto di adattabilità professionale¹ (Savickas, 1997, 2005) assumono nel configurarsi quali presupposti per lo sviluppo di iniziative di *self-development* e *self-efficacy*, come ad esempio l'imprenditorialità. Considerato tale panorama, il presente lavoro vorrebbe sottolineare la valenza formativa ed educativa delle pratiche di orientamento professionale quale strumento strategico per la promozione dell'*empowerment* personale nei percorsi di inclusione lavorativa e integrazione sociale degli immigrati. Si presuppone che la promozione della consapevolezza di sé e delle proprie scelte, nelle persone a fragilità sociale e culturale, possa supportare l'individuo nella pianificazione e nella progettazione di un progetto di vita personale e professionale.

2. Perché gli immigrati hanno bisogno di orientamento

Tra le varie sfide poste dal processo di integrazione degli immigrati, soprattutto dei cittadini Terzi in Europa, quella di un adeguato inserimento nel mercato del lavoro diventa indispensabile per raggiungere l'integrazione sociale e la prevenzione del disagio. In questa logica, una chiave di lettura può essere rappresentata dal cambiamento culturale che, partendo da una concezione dei lavoratori immigrati intesa come che mera forza lavoro, possa portare ad una interpretazione positiva che riconosce in essi un capitale umano quale risorsa strutturale per la crescita comune e il benessere della società (Zanfrini, 2015).

Le vicende migratorie sono spesso aggravate da un clima di imprevedibilità e precarietà che accorcia gli orizzonti e delimita le aspirazioni, con il pericolo costante di cadere nelle trappole dell'emarginazione e della povertà (Ibàñez & Moya, 2010; Banca Mondiale, 2016). Nel paese ospite altresì, le difficoltà da affrontare nei contesti sociali e comunitari sono rappresentate dalle barriere culturali, linguistiche e di assimilazione che, se non supportate da interventi di *governance*, impediscono effettivamente agli immigrati l'auspicato inserimento sociale e professionale.

Nelle politiche europee e nazionali per la realizzazione degli obiettivi e delle strategie di "Lisbona 2010" e di "Europa 2020", "l'orientamento lungo il corso della vita è individuato come diritto fondamentale di ogni persona, che si esprime in forme, modi e dinamiche differenti e specifiche a seconda delle esigenze, dei contesti e delle circostanze" (Miur, 2014, p.2). Nell'ottica della Terza Missione inoltre, le università sono chiamate ad intervenire e produrre quelli che l'ANVUR definisce "beni pubblici che aumentano il benessere della società, e che possono avere contenuto culturale, sociale ed educativo (educazione degli adulti, *life long learning*, formazione continua) o di consapevolezza civile (dibattiti e controversie pubbliche, *expertise* scientifica)" (Anvur, 2013).

Lo scopo dell'orientamento formativo e professionale dunque è quello di individuare percorsi progettuali che supportino gli individui nella conoscenza del mercato del lavoro nel paese ospite, e

¹ Intesa come capacità individuale di far fronte alle transizioni lavorative. Ci si riferisce in modo specifico alla teoria della Costruzione di Carriera dello psicologo statunitense Mark L. Savickas per cui la *career adaptability* viene definita come "la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi e partecipare al ruolo lavorativo, e ad adattarsi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative" (Savickas e Porfeli, 2012).

che prevedano interventi di *empowerment*, al fine di rendere le persone non solo in grado di costruire un progetto di vita dotato di senso (Pellerey, 2016) ma di agevolarne un inserimento professionale decente e dignitoso (come previsto dall'articolo 8 della Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile), in un contesto di interculturalità (Fiorucci, 2018). Anche nel panorama della ricerca internazionale, la produzione scientifica ha recentemente prodotto interessanti studi sulle politiche di orientamento ed i comportamenti professionali degli immigrati. Nel 2018, il *Journal of Educational Behaviour*, ha dedicato un intero numero speciale al tema in questione. Un altro interessante studio è stato quello condotto dal Centro Europeo per lo sviluppo professionale, (CEDEFOP) che nel 2014 ha pubblicato un *paper* dal titolo “*Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants*” dove appunto viene descritto un quadro generale delle pratiche di orientamento adottate nel contesto europeo. Soffermandoci invece sulla rilevanza pedagogica e formativa dello sviluppo di *empowerment* nella persona, inteso quest'ultimo come risultato e come obiettivo di un orientamento maturativo e formativo, si può affermare che esso si realizza secondo modalità mediante le quali le persone vengono aidate ad essere in grado di dirigere sé stessi (Pellerey & Orio, 1986, 2009) e promuovere capacità progettuali.

In che modo? Attraverso un processo di ampliamento e consolidamento delle opportunità che il soggetto può praticare e rendere operative, e mediante un rafforzamento delle risorse personali e di quelle potenziali che esso può ancora acquisire (Bruscaglioni, 2007). L'orientamento assume di conseguenza una funzione strategica: quella di promuovere un processo di *empowerment* che si declini su due diversi livelli: individuale e sociale, così da svelarsi uno strumento di accompagnamento e di insegnamento (formazione orientativa e orientamento formativo).

3. La relazione fra orientatore e beneficiario

Lo sviluppo di un repertorio di comportamenti e atteggiamenti costruttivi, in termini di auto-efficacia (Bandura, 1982), di competenze situate (Trinchero, 2012), competenze strategiche per l'autodirezione e l'autorientamento (Pellerey, 1996, 2016) e di adattabilità professionale (Savickas, & Porfeli, 2001) potrebbe supportare i soggetti nello stabilire un piano ed un progetto efficaci nell'affrontare le fasi di una transizione importante e facilitare un adattamento più positivo a una nuova realtà professionale (Abrego e Brammer, 1992).

Tuttavia, fra gli operatori è ancora purtroppo presente l'idea emergenziale di un orientamento che riduce l'accompagnamento al lavoro ad una mera trasmissione di informazioni riguardo la fruizione dei servizi territoriali. Si trascura e si sottovaluta così la funzione pedagogica dell'orientamento che invece si basa sulla costruzione di un intervento centrato sui fabbisogni educativi e orientativi di cui il beneficiario necessita in tutte le fasi della realizzazione del progetto migratorio.

Adottando un processo attivo di *working alliance*, gli operatori potrebbero esplorare, promuovendo un dialogo aperto con gli utenti immigrati, strategie specifiche per bilanciare esigenze lavorative e formative, anticipando gli ostacoli che essi potrebbero incontrare in tale percorso.

Il consulente di orientamento ha inoltre il compito di affiancare il soggetto nell'affrontare e superare quelle transizioni, professionali e personali, che spesso, nel caso degli immigrati, sono caratterizzate da una forte immobilizzazione dovuta allo *shock* migratorio e al cambiamento non pianificato.

Infine, una buona pratica potrebbe essere rappresentata dall'attivazione di un processo riflessivo (Ricoeur, 1993) che attraverso la narrazione (Bruner, 1991) possa far emergere nella persona dimensioni come la resilienza (Vaccarelli, 2017) e la volizione.

La qualità degli interventi che rispondono effettivamente ai fabbisogni dell'immigrato, prevedono la considerazione di fattori di contesto e l'adozione di una particolare sensibilità (Bennet, 1993) rivolta al rispetto alle caratteristiche del *background* culturale. Si ritiene dunque opportuno sottolineare l'importanza della competenza interculturale nell'orientatore, che secondo M. Santerini “non si presenta come una tra le possibili aggettivazioni di un costrutto oggi tanto diffuso quanto controverso, ma si delinea con una propria specificità e assume le connotazioni di una sensibilità personale del professionista ad agire i saperi posseduti in situazioni ad elevata differenziazione culturale” (Santerini, 2014 p.11-12). Sarebbe dunque auspicabile che ogni modello di orientamento professionale rivolto alle persone straniere venisse progettato e pensato attraverso il filtro dell'interculturalità.

Per molti immigrati, poter beneficiare di un percorso di carriera positivo indicherebbe che parte del proprio progetto migratorio ha avuto effettivamente successo. A sostegno di ciò concorrerebbero alcune variabili a livello individuale (come le caratteristiche personali e gli obiettivi personali), fattori a livello di gruppo (come valori culturali, stato dell'immigrazione e discriminazione) e fattori contestuali (come la sicurezza del lavoro) che potrebbero influenzare le percezioni dei processi di sviluppo della carriera degli individui. Un recente articolo di M. Margottini e F. Rossi (2018) presenta dati interessanti su di uno studio esplorativo sulla costruzione di un modello di orientamento professionale per giovani migranti. I risultati della ricerca sottolineano come un percorso di orientamento basato su strumenti quali-quantitativi, quali interviste in profondità e la somministrazione dei questionari come il Questionario sulle strategie di Apprendimento - QSA (Pellerey & Orio, 1996, 2006) e il Questionario di adattabilità professionale - QAP (Leproni, Margottini, Pellerey, 2018) abbiano fatto emergere spunti per ulteriori indagini sul campo al fine “di lavorare sul potenziamento di dimensioni che stimolino ottimismo produttivo (Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, Plewa, 2014), sete di azione (Frese, 2009) e capacità di adattarsi rapidamente a situazioni completamente nuove (Savickas, Porfeli, 2012)” (M. Margottini, F. Rossi, 2018).

4. Conclusioni

L'immigrazione economica tende ormai all'insediamento di lunga durata, e nella sua maggioranza, a quello definitivo, richiedendo, per tale ragione, politiche non dettate dall'emergenza, ma piuttosto indirizzate all'attivazione di buone pratiche che promuovano efficacemente un inserimento lavorativo e sociale ordinario e continuativo.

Ed è in questo frangente che l'orientamento gioca un ruolo strategico: esso può contribuire alla attribuzione di senso e significato nella costruzione del progetto migratorio, supportando l'individuo nel compiere scelte ponderate e nel prendere decisioni per sé stesso, nel difficile compito della realizzazione dei propri obiettivi, personali e professionali.

La narrazione autobiografica, che rappresenta il *fil rouge* fra passato, presente e futuro possibile, facilita lo sviluppo di diverse competenze come quelle comunicative e supporta la persona nel guardare a lungo termine, non soffermandosi quindi a subire un presente negativo, ma agendo su di esso. Così la creazione di un cambiamento positivo si compie attraverso la messa in opera di quelle competenze strategiche che rendono il soggetto in grado di proiettarsi autonomamente in un futuro professionale possibile.

Infine, l'orientamento professionale in generale, e più propriamente quello delle persone immigrate, si pone come obiettivo l'*empowerment* della persona, l'aumento cioè del potere di controllo sulle

proprie scelte di vita e professionali, dello sviluppo della dimensione metacognitiva, come la percezione di tale controllo e della autoregolazione. Come scrive Maria Luisa Pombeni infatti “al centro della riflessione viene posto l'individuo con i differenti bisogni orientativi che caratterizzano il suo sempre più complesso rapporto con l'attività lavorativa. L'intervento orientativo non viene più finalizzato ad orientare la persona a prendere delle sagge decisioni ma piuttosto di aiutarla a prendere le sue decisioni saggiamente mettendo nelle condizioni di orientarsi, cioè sapersi muovere in modo consapevole adeguato nelle occasioni significative che delineano il processo di costruzione della propria carriera professionale” (Pombeni & D'Angelo, 1998, pag. 21).

In conclusione, dall'analisi della letteratura scientifica nazionale e internazionale disponibile sul tema, emerge la possibilità e la necessità di costruire modelli di orientamento formativo e professionale coerenti con interessi e aspettative personali. Soprattutto è evidente una forte necessità di sviluppare azioni orientative centrate sull'*empowerment*, sull'attivazione dell'*agency* personale, sullo sviluppo di competenze strategiche, di adattabilità professionale e delle cognizioni imprenditoriali che non si soffermino solo alla soddisfazione di bisogni primari (fisiologici, di sicurezza, di appartenenza) dettati da una cultura di emergenza, ma puntino alla realizzazione di bisogni secondari quali la stima e l'autorealizzazione (Maslow, 1954). Tali azioni potrebbero inoltre prevenire lo svilupparsi di fenomeni come l'emarginazione, e dell'insinuarsi di atteggiamenti di impotenza appresa (Agier, 2018), di disagi mentali e sociali spesso provocati dalle condizioni precarie cui sono spesso costretti immigrati e rifugiati.

Bibliografia di riferimento:

- Abrego, P., & Brammer, L. (1992). Counseling adults in midlife career transitions. *Adult career development: Concepts, issues, and practices*, 234-254.
- Agier M. 2008, *On the Margins of the World: The Refugee Experience Today*, Cambridge: Polity Press.
- Ambrosini M., Panichella N. (2016) Immigrazione, occupazione e crisi economica in Italia, *Quaderni di Sociologia*, 72 2016, 115-134.
- Anvur (2013) Documento preparatorio del Workshop ANVUR sulla Terza Missione, Roma, 12 aprile 2013.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. *Education for the intercultural experience*, 2, 21-71.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33(2), 141-179.
- Bruner, J. (1991). La costruzione narrativa della realtà. *Rappresentazioni e narrazioni*, 17-42.
- Caritas e Migrantes (2012). *Dossier Statistico Immigrazione, 22° Rapporto*, Roma.
- Bruscaglioni, M. (2007). *Persona empowerment. Poter aprire nuove possibilità nel lavoro e nella vita* (Vol. 15). FrancoAngeli.
- Fiorucci, M. (2018). Società e scuola inclusive per lo sviluppo sostenibile: il contributo della pedagogia interculturale. *Pedagogia oggi*, 16(1).
- Fullin G. (2011). Tra disoccupazione e declassamento occupazionale. La condizione degli stranieri nel mercato del lavoro italiano. *Mondi Migranti*, 1: 195-228.

- Fullin G. (2012). Per una etnicizzazione degli studi sul mercato del lavoro italiano. Alcuni esempi in tema di disoccupazione e segregazione occupazionale. *Sociologia del lavoro* 126: 53-69.
- Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Ibáñez, A. M., & Moya, A. (2010). Vulnerability of victims of civil conflicts: empirical evidence for the displaced population in Colombia. *World Development*, 38(4), 647-663.
- Loiodice, I., & Ulivieri, S. (2017). Per un nuovo patto di solidarietà. Il ruolo della pedagogia nella costruzione di percorsi identitari, spazi di cittadinanza e dialoghi interculturali
- Margottini, M., & Rossi, F. (2019). Un modello di orientamento formativo per giovani immigrati. *ITALIAN JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH*, (22), 179-198
- MIUR (2104) Linee Guida nazionali per l'orientamento permanente. Nota 4232 del 19 febbraio
- Moreno da Fonseca, P. (2014). Valuing Diversity: Guidance for Labour Market Integration of Migrants. Working Paper No 24. *Cedefop-European Centre for the Development of Vocational Training*.
- Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., & Zacher, H. (2018). Vocational behavior of refugees: How do refugees seek employment, overcome work-related challenges, and navigate their careers?.
- Pellerey M. (2004) "Natura, diagnosi e sviluppo della capacità di autodeterminazione e autoregolazione nell'apprendimento e nel trasferimento di competenze professionali" in ISFOL, *Apprendimento di competenze strategiche. L'innovazione dei processi formativi nella società della conoscenza*, Milano, Franco Angeli,
- Pellerey, M. (2006). *Dirigere il proprio apprendimento: autodeterminazione e autoregolazione nei processi di apprendimento*. La scuola
- Pellerey, M. (2017) a cura di Soft skill e orientamento professionale. CNOS-FAP.
- Pombeni, M.L., & D'Angelo, M.G. (1998). L'orientamento di gruppo. Roma: Carocci
- Pellerey, M., & Orio, F. (1996). La dimensione affettiva e motivazionale nei processi di apprendimento della matematica. *Studi di Psicologia dell'Educazione*, 15(1-2)
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
- Reggio, P., & Santerini, M. (2014). *Le competenze interculturali nel lavoro educativo* (pp. 1-176). Carocci.
- Ricoeur, P. (1993). *Sé come un altro* (Vol. 325). Editoriale Jaca Book.
- Ricœur, P., & Polidori, F. (2005). *Percorsi del riconoscimento: tre studi*. R. Cortina.
- Rogers, C. R. (1986). Carl Rogers on the development of the person-centered approach. *Person-Centered Review*.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*, 36, 23-41.
- Santerini, M Introduzione. Competenze interculturali: ricerca e formazione, in Santerini, Reggio, 2014:11-12.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Disposition, concerns and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Rogers, C. R. (2007). *Terapia centrata sul cliente* (Vol. 7). edizioni la meridiana.
- Sen A.K. (1986), Scelta, benessere, equità, Bologna: il Mulino.
- Sen A.K. (1992), La disuguaglianza, Bologna: il Mulino.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career. An introduction to vocational development*. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tilly, C. (2011). The impact of the economic crisis on international migration: a review. *Work, employment and society*, 25(4), 675-692.
- Trinchero, R. (2012). Costruire, valutare, certificare competenze. *Proposte di attività per*.
- Vaccarelli, A. (2016). *Le prove della vita. Promuovere la resilienza nella relazione educativa: Promuovere la resilienza nella relazione educativa*. FrancoAngeli.
- Zanfrini, L. (2015). La costruzione sociale e istituzionale di migranti, rifugiati, minoranze etniche.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In *Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). Academic Press.