



**PROVINCIA DI AREZZO  
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI AREZZO  
STUDIO ASSOCIATO "PREVENIRE è POSSIBILE"  
ISIS "E. FERMI" BIBBIENA  
ISTITUTO MECENATE AREZZO**

***Interventi di orientamento formativo***

# **E dopo la scuola?**

---

***A cura di Emanuela Mazzoni e Lorenzo Barbagli***

## INDICE

|   |         |
|---|---------|
| <i>Gli autori</i>   | Pag. 3  |
| <b>INTRODUZIONE: il counseling come strumento di intervento con i giovani</b> <i>Di Vincenzo Masini</i>                             | Pag. 4  |
| <b>1. Articolazione del progetto e relazione conclusiva</b> <i>di Emanuela Mazzoni</i>  | Pag. 8  |
| <b>2. Dal curriculum vitae al lavoro</b> <i>Di Lorenzo Barbagli</i>   | Pag. 14 |
| <b>3. Career and Vocational Guidance: competitività e inserimento professionale nel contesto attuale</b> <i>Di Lorenzo Barbagli</i> | Pag. 25 |
| <b>4. Progettare oltre la burocrazia: ritrovare il senso</b> <i>Di Lorenzo Barbagli</i>   | Pag. 28 |
| <b>CONCLUSIONI: il valore e la necessità delle libere professioni</b> <i>di Emanuela Mazzoni</i>                                    | Pag.32  |
| <b>Bibliografia/ Collana PREPOS</b>   | Pag. 40 |

NB: si ringraziano per la cortese collaborazione di tutti i presidi, i docenti referenti, il personale ATA, i genitori, il personale amministrativo ed i ragazzi delle scuole coinvolte nel progetto.

## GLI AUTORI

*Vincenzo Masini:* Psicologo e Psicoterapeuta, è Direttore dello Studio Associato “Prevenire è possibile” e della scuola Transteorica di Counseling, Training e Psicoterapia. E’ docente presso le Università degli studi di Siena (Psicologia della Comunicazione) e di Perugia (Psicologia Generale) e si occupa di Formazione, Psicoterapia e Counseling. E’ Direttore della Commissione Counseling della FAIP (Federazione delle Associazioni Italiane di Psicoterapia) e Presidente di NBCC Italia (National Board for certified Counselors).

*Lorenzo Barbagli:* Counselor, Trainer e Pedagogista, si occupa di orientamento e ri-orientamento professionale e scolastico, formazione e coaching per lo Studio Associato “Prevenire è Possibile” (dal 1998). E’ responsabile delle progettazioni dello studio Associato “Prevenire è Possibile” e docente presso la Scuola Transteorica di Counseling, Training e Psicoterapia per l’area delle organizzazioni, della leadership e dell’orientamento. Ha collaborato con l’Università degli Studi Roma Tre presso la facoltà di Scienze dell’Educazione e con l’Università degli studi di Siena presso la facoltà di Farmacia.

*Emanuela Mazzoni:* Psicologa, Trainer e Counselor è esperta di testistica e metodologia della ricerca (che insegna presso la Scuola Transteorica di Counseling, Training e Psicoterapia). E’ responsabile organizzativa per lo studio “Prevenire è Possibile” con cui collabora dal 1998 occupandosi degli aspetti clinici del counseling, di formazione e di counseling familiare. Docente di psicologia Relazionale presso l’Università degli studi di Siena. E’ supervisore di case –famiglia.

## **IL COUNSELING COME STRUMENTO DI INTERVENTO PER I GIOVANI, IL DISAGIO E LA BUROCRAZIA.**

*Di Vincenzo Masini*

Le persone stanno male per la loro volontà di controllo, che si traduce nel pensiero burocratico. Che è fatto solo di logica e di procedura. Come se questo potesse risparmiarci dai problemi e dal dolore. Mentre invece la vita ci dimostra ogni giorno che per quanto controllo si possa produrre l'imprevisto ci sarà sempre.

Il pensiero burocratico è quel modo di pensare che ha bisogno di una struttura e di un controllo formale per avere forma e sentirsi sostanza. Ma sostanza non è, proprio perché è solo procedura, dunque qualcosa di utile a volte ma non legato alla sostanza delle cose.

Nel controllo muoiono e si perdono le emozioni ed i sentimenti, ci si lega alle nostre aspettative e proiezioni sugli altri e sulle cose, ai nostri desideri in maniera tale da impedirci di pensare altro.

Vivendo in maniera ossessiva un desiderio o un obiettivo da raggiungere si finisce per non avere più la libertà di scelta. Perché scegliere vuol dire essere disposti a perdere qualcosa, vuol dire non aver paura di perdere.

Personalmente, quando osservo un mondo dominato dalla paura di perdere ciò che potremmo avere o ciò che abbiamo avuto vivo io stesso la paura. Perché in questa dimensione, oltre a morire le emozioni ed i sentimenti, muoiono le persone. "Morire di burocrazia" è un titolo folgorante e sicuramente enfatico ed eccessivo, ma che denota un sentire comune, una percezione condivisa circa la preoccupante incapacità

organizzativa e l'insensibilità umana delle prassi burocratiche quando ottusamente si applicano ai servizi alla persona. La realtà è tale da non poter neanche più essere presa con ironia e dissacrazione. Non c'è più da ridere quando un ragazzo resta sola nel suo dolore/disagio perché anche chi potrebbe e vorrebbe aiutarla non può, incastrato da regole e norme.

Forse ancora una cultura della solidarietà esiste, e non vorrei che morisse sotto i colpi di una burocrazia che non sa più essere applicazione dei valori che animano le persone ma diventa gabbia per il buon senso, per quell'umanità che è propria della nostra formazione culturale.

Il primo incontro tra Arezzo ed il modello di lavoro sociale di Prevenire è Possibile risale al 1998, anno in cui partirono numerose iniziative tra formazione per operatori (il corso per "Conduttori di Gruppo di Incontro" presso il Seminario Vescovile di Arezzo) e interventi nelle scuole per la formazione degli studenti Tutor e di analisi dei Climi Relazionali delle classi.

In collaborazione con l'Associazione Cavalieri di San Valentino si cominciava in quegli anni ad Arezzo a sviluppare una modalità di lavoro sociale e di offerta di servizi alla persona che si connotava come un mix di volontà solidaristica ed idealità, promozione sociale e specializzazione metodologica dei modelli di intervento, sostenuta dal lavoro teorico e di ricerca svolto dallo Studio Associato "Prevenire è Possibile".

Arezzo si inseriva così in un movimento culturale e pedagogico nato nel 1992 a Terni che ha visto coinvolte numerose città d'Italia (citiamo le maggiori: Roma, Rieti, Terni, Palermo, Bologna, Marsala, Crotone, Grosseto, Lucca, Milano, Verona, La Spezia) fino a giungere alle realtà degli ultimi anni che

hanno visto la collaborazione anche del circuito nazionale della FAIP (Federazione delle Associazioni Italiane di Psicoterapia) e dell' EAC (European Association of Counseling) o della NBCC USA (National Board for Certified Counselors); si è infatti in questa fase sviluppato il lavoro teorico del gruppo di "Prevenire è Possibile" nella direzione del Counseling, visto come strumento di aiuto alla persona semplice e concreto.

Sempre in questi anni lo studio associato ha sviluppato ad Arezzo e dintorni ulteriori interventi (Orientamento, Obbligo Formativo, Scuola di Formazione per Counselor e Trainer) e dunque la costruzione di una presenza sostanziale nel territorio con Counselor e Trainer specializzati.

Questo modello di lavoro, centrato sul fare piuttosto che su teorici interventi e relazioni ufficiali, risponde dunque a più esigenze: da un lato all'esigenza di formazione esperienziale per counselor, operatori del sociale, educatori e assistenti sociali, psicologi e terapeuti; dall'altro al bisogno sociale che scaturisce da una realtà dei servizi che spesso non riesce più ad esprimere il senso e la passione (che si trova ancora nella realtà associative e volontaristiche) necessarie in questi mestieri perché incastrata da un regime di burocraticizzazione ormai troppe volte weberianamente bloccato nelle prassi e nelle procedure.

Dunque in netto contrasto, schietto e serio conflitto con una crisi delle burocrazie che svuota il senso del lavoro sociale ma anche dell'idealità e dei valori costituenti la realtà della società civile. Di un sistema che ha fatto della burocrazia la morte della libertà e dell'umanità.

Di una struttura burocratica (non più sensatamente organizzata) che ha pervaso i nostri inconsci collettivi costituendo condizionamenti e forme di pensiero bloccato e rigido, ma

ancor più gravemente, formale a tal punto da fare della forma piuttosto che dell'essenza e della funzionalità il suo primo valore.

Una struttura chiusa in cui, vero problema, i giovani vivono situazioni di disagio sempre più acute (disturbi dell'alimentazione, anaffettività, difficoltà relazionali di coppia, disorientamento e simili).

Il Counseling è invece un modello di pensiero non burocratico, se pur logico e strutturato che fonda il suo profondo significato nella liberazione dalle dipendenze, nel potenziamento dell'affettività scelta e voluta e non più data per scontata, nell'incremento della libertà d'azione e di pensiero delle persone (se pur nei margini di un'etica sociale e di un senso di collettività e comunanza). Al di fuori di ogni struttura che ne limiti l'efficacia.

## **1. ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO E RELAZIONE CONCLUSIVA**

*Di Emanuela Mazzoni*

### **E DOPO LA SCUOLA?**

B. Percorsi orientativi di gruppo rivolti alle classi III (solo in caso di uscita dalla scuola dopo il conseguimento della qualifica), IV e V della scuola secondaria di secondo grado

### **E DOPO IL BIENNIO?**

A. Percorsi orientativi di gruppo rivolti alle classi I e II della scuola secondaria di secondo grado.

### ***Presentazione dell'attività***

Le progettazioni, sviluppatesi nel periodo compreso tra il marzo 2009 ed il giugno 2009 hanno coinvolto i seguenti istituti superiori:

- Ist. Scolastico “Mecenate”, Liceo e ITC
- ISIS “E.Fermi”, Bibbiena e sezioni distaccate di Poppi (Ist. Tec. Ind, IPIA, IPSCT, Geometri, Serv. Sociali)
- E complessive 17 classi scolastiche per un complessivo di 239 studenti, suddivisi in 11 matricole di attività.

1) matricola 2008AR0217: “E DOPO IL BIENNIO?” classi II<sup>^</sup> ITC ist. Mecenate - Arezzo, 16 studenti;

2) matricola 2008AR0219: “E DOPO LA SCUOLA?” classi III<sup>^</sup> IPSIA ISIS E. Fermi - Bibbiena, 22 studenti;

3) matricola 2008AR0220: “E DOPO LA SCUOLA?” classi IV<sup>^</sup> IPSIA e IV<sup>^</sup> Informatici E. Fermi- Bibbiena, 26 studenti compl.;

- 4) matricola 2008AR0221: “E DOPO LA SCUOLA?” classi IV<sup>^</sup> Geometri E. Fermi- Bibbiena, 18 studenti;
- 5) matricola 2008AR0222: “E DOPO LA SCUOLA?” classi V<sup>^</sup> Elettronici e V<sup>^</sup> Meccanici E. Fermi- Bibbiena, 23 studenti compl.;
- 6) matricola 2008AR0223: “E DOPO LA SCUOLA?” classi IV<sup>^</sup> Meccanici e IV<sup>^</sup> Elettronici E. Fermi- Bibbiena, 23 studenti compl.;
- 7) matricola 2008AR0224: “E DOPO LA SCUOLA?” classi V<sup>^</sup> Informatici E. Fermi- Bibbiena, 19 studenti;
- 8) matricola 2008AR0225: “E DOPO LA SCUOLA?” classi III<sup>^</sup> Aziendale e III<sup>^</sup> Turistico E. Fermi- Bibbiena, sede di POPPI, 27 studenti compl.;
- 9) matricola 2008AR0226: “E DOPO LA SCUOLA?” classi V<sup>^</sup> Aziendale e V<sup>^</sup> Turistico E. Fermi- Bibbiena, sede di POPPI, 17 studenti compl.;
- 10) matricola 2008AR0227: “E DOPO LA SCUOLA?” classe V<sup>^</sup> ITC ist. Mecenate – Arezzo, 25 studenti;
- 11) matricola 2008AR0228: “E DOPO LA SCUOLA?” classi V<sup>^</sup> Liceo Scientifico ist. Mecenate – Arezzo, 23 studenti.

In ogni classe si è provveduto a svolgere complessive 9 ore di attività di orientamento in gruppo intorno ai seguenti temi:

### **DOPO LA SCUOLA**

*Tecniche di ricerca attiva del lavoro con riferimento alla gestione di un colloquio ed alla stesura del curriculum vitae:* quest'area comprende una riflessione attiva svolta con i ragazzi circa le reali modalità di reperimento di incarichi e proposte occupazionali nel territorio aretino ma anche sul piano nazionale ed internazionale, a seconda delle differenti carriere

professionali; come impostare un CV Europeo comprensibile, accettato dalle imprese e dunque comprensibile e chiaro, capace di mostrare le reali competenze del candidato;

*Come affrontare il colloquio di lavoro:* lo sviluppo di una riflessione sulle strategie di ottenimento della fiducia ma anche sulla necessità di comprendere tra le righe le richieste implicite delle committenze e dunque saper auto-valutare la corrispondenza tra le nostre competenze e le loro richieste;

*Prospettive occupazionali nella realtà aretina:* l'analisi del territorio provinciale, nazionale ed internazionale soprattutto letto nell'ottica delle occupazioni ma anche delle forme contrattuali, dei benefit e delle realtà professionali in prospettiva del futuro mercato del lavoro;

*Come orientarsi sulla base delle proprie conoscenze, attitudini, aspirazioni, valori, competenze ed esperienze pregresse:* come procedere ad una buona auto-analisi delle disposizioni, proiezioni, attitudini, competenze, aspettative ed interessi professionali e come individuare le tipologie contrattuali più adatte a seconda degli obiettivi personali;

*Funzionamento e competenze dei Servizi pubblici all'impiego:* quali servizi offrono, quali le modalità di erogazione e fruizione dei servizi offerti, dove sono situati nel territorio.

## **DOPO IL BIENNIO**

*La scelta e i diversi elementi che la determinano:* sviluppare negli studenti conoscenze che contribuiscano a renderli

autonomi nel prendere decisioni riguardo al loro progetto di vita, che esso sia di istruzione, di formazione o professionale.

*Come orientarsi sulla base delle proprie conoscenze, attitudini, aspirazioni, valori, competenze ed esperienze pregresse:* come procedere ad una buona auto-analisi delle disposizioni, proiezioni, attitudini, competenze, aspettative ed interessi professionali e come individuare le tipologie contrattuali più adatte a seconda degli obiettivi personali;

*Elaborazione del progetto professionale/formativo:* l'elaborazione del progetto prevede l'individuazione dei bisogni personali, relazionali e dei desideri degli studenti. confrontarsi con il "problema/risorsa" del proprio futuro e confrontarsi con il "problema/risorsa" della relazione con gli altri (presenti in qualsiasi contesto professionale o formativo).

*Il Diritto/dovere all'istruzione ed alla Formazione:* Che cos'è il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione professionale. Informazioni generali sulla normativa vigente sia a livello nazionale che regionale: l'obbligo di istruzione fino al 16 anno di età e la frequenza obbligatoria di 10 anni di scuola, nei percorsi di Istruzione Liceale, Istruzione Tecnica, Istruzione Professionale. Come si realizza l'assolvimento del diritto/dovere e le possibili strade per raggiungere il diploma di maturità e accedere all'università, la qualifica professionale di II livello europeo, l'apprendistato per una qualifica professionale e favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei più giovani. Presentazione del Servizio Istruzione della Provincia di Arezzo e degli sportelli per il diritto/dovere all'Istruzione e alla Formazione Professionale dei Centri

Territoriali per l'Impiego, ruolo e funzioni del tutor per il diritto/dovere. Come accedere e cosa offre lo sportello per il diritto/dovere.

*Funzionamento e competenze dei Servizi Pubblici all'impiego:* quali servizi offrono, quali le modalità di erogazione e fruizione dei servizi offerti, dove sono situati nel territorio.

Come previsto nella progettazione le modalità di svolgimento dell'attività nei gruppi sono state:

I laboratori esperienziali per lo sviluppo della conoscenza di sé: narrativi e simbolici si sono articolati in momenti di gruppo di incontro e gruppo di formazione; il primo per far riflettere sulle proprie aspirazioni, attitudini, valori, e fare emergere le competenze tacite acquisite in precedenti esperienze; il secondo per far emergere, potenziare e promuovere le competenze pregresse.

Laboratori di formazione e di lavoro per acquisire tecniche, metodologie e strategie per la valutazione consapevole del proprio progetto di vita.

L'approccio metodologico e i contenuti delle discipline hanno mirato ad una didattica più creativa, non solo rivolta all'acquisizione del sapere, del saper fare, del saper essere, ma anche del saper divenire, intesi come strumenti ed opportunità di formazione / orientamento / ri-orientamento.

E sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

- miglioramento della consapevolezza e della gestione delle proprie risorse
- costruzione di un percorso di sviluppo del sé orientato alla propria formazione/ apprendistato

- miglioramento relazionale e dell'integrazione tra alunni dello stesso gruppo
- acquisizione di competenze di base e maggiori informazioni per l'inserimento nel mondo del lavoro nella Provincia di Arezzo.

La partecipazione degli studenti è stata viva e intensa anche se ci sono state delle assenze.

Gli studenti hanno comunque mostrato un vivace interesse per i processi di auto riflessività proposti tramite la compilazione di un questionario sulle attitudini professionali (commentato e valutato nel gruppo-classe) e la stesura di un progetto di vita professionale (in alcune classi scritto, a seconda delle caratteristiche del gruppo classe, si vedano poi gli allegati) anch'esso sempre discusso in gruppo.

## **2. DAL CURRICULUM VITAE AL LAVORO PASSANDO PER LA RICERCA ATTIVA.**

*Di Lorenzo Barbagli*

Nel mondo dell'orientamento esiste una realtà di cui solitamente non si occupa chi pone l'attenzione sugli aspetti educativi e formativi. Un Counselor di orientamento deve sapere che a volte è necessaria per la persona disorientata anche l'informazione, apparentemente spicciola e banale, intorno ad alcuni importanti mondi limitrofi a quello dell'orientamento e del lavoro: la selezione del personale ed il mondo dei colloqui e della ricerca attiva del lavoro; la struttura formativa universitaria e non dello stato italiano e dunque le opportunità presenti nei territori; i processi di scelta individuale; i parametri di valutazione delle realtà professionali. Mondi questi, sovrapposti e solo teoricamente definibili e contenuti nella realtà dell'orientamento che si esprimono nella pratica di un orientatore in bisogni informativi e di apprendimento di modelli teorici e di modi di fare.

Nella pratica della presa di decisione e dell'investimento verso una carriera ognuno di queste dimensioni da sola è insufficiente, solo intersecate permettono di trovare riscontri e risultati nei propri progetti di vita. Prima di approfondirli vale però la pena riflettere su quello che nel mondo dell'orientamento viene chiamato "progetto di vita".

*La costruzione di un progetto di vita.*

Espressione abusata e svilita, il "progetto di vita" pare per lo più essere un protocollo burocratico di intervento piuttosto che un nome per definire qualcosa di ben più ampio.

Culturalmente, nel mondo dell'amministrazione e della burocrazia, non avere un chiaro progetto di vita pare essere l'unico problema dei giovani o delle persone "disorientate". Ormai con questa espressione pare aver preso il posto di quella vecchia formula del dopoguerra che era il "sistemarsi".

Cambiano i nomi, restano i problemi.

E' dunque il caso di iniziare a parlare del senso di un progetto di vita, prima di riempire con questa espressione formulari, database regionali e libri sull'orientamento e sulla pedagogia.

Iniziamo con il dire che un progetto di vita è sempre e necessariamente deve essere relativo; esso è una soluzione possibile e verosimile costruita sulle informazioni che possediamo ad un determinato momento della nostra esistenza, domani o tra un mese potremmo aver cambiato i nostri desideri oppure potrebbe essere sostanzialmente differente la realtà intorno a noi.

Diciamo poi che avendo esso però un senso vocazionale di carriera e dovendo esso rispecchiare non semplicemente un mestiere da svolgere esso non può che essere assoluto.

Unica risoluzione possibile di questa dicotomia è comprendere come l'assolutezza di un progetto di vita sia legata ai suoi aspetti sincronici ma come diacronicamente questa assolutezza sia variabile e relativa.

Considerando conseguentemente il progetto di vita come un'acquisizione di senso e di consapevolezza di sé e della realtà circostante, valida non tanto per le soluzioni che costruisce ma per i processi interni che attiva e di cui è al contempo frutto: la presa di contatto con se stessi che impone ma anche il forte principio di realtà che deve esserne anima.

Intorno a queste due direttrici si intersecano le dimensioni che andiamo a valutare e che compongono le variabili di sistema da cui scaturisce una scelta.

*La ricerca attiva del lavoro.*

Con questo nome si definiscono le tecniche ed i modi utili al reperimento di un incarico professionale, la stessa viene solitamente suddivisa in diversi momenti ognuno con i suoi obiettivi. Vale la pena sottolineare come un processo di ricerca attiva del lavoro sia dal punto di vista del counseling un processo di motivazione dell'utente, al fine di produrre in lui desiderio, individuazione di obiettivi e l'aumento delle energie interne. Pertanto deve rispecchiare in termini comunicativi e relazionali le caratteristiche necessarie allo sviluppo della motivazione: i modelli più usati sono frutto della ricerca Comportamentista e della PNL. Ad una fase di analisi del contesto e del sé si procede ad individuare mediante processi proiettivi ed immaginativi gli obiettivi e conseguentemente le strategie necessarie a raggiungerli. Dopodiché si passa a motivare all'azione l'utente.

Sovente si considera solamente la fase di attivazione senza farne ad essa precedere quella di analisi. Dentro questo processo si trovano differenti step di preparazione di analisi e di formazione della persona.

Il curriculum vitae: è la fase narrativa del processo motivazionale, cioè la ricostruzione della propria storia professionale. La ricostruzione del sé e l'espressione di ciò che si è appreso. Può essere compilato in formato libero o

rispecchiando il format europeo<sup>1</sup>. In ogni caso deve rispettare le seguenti caratteristiche:

Connesso alla posizione o incarico che si richiede (cioè è inutile scrivere che per due anni si è svolta la professione di baby-sitter se si richiede un posto per responsabile di magazzino merci, mentre è utile se si cerca un lavoro di contatto con il pubblico);

Graficamente chiaro e leggero;

Completo ma sintetico, leggibile in 10 min.;

Diacronico<sup>2</sup>, cominciando a ritroso dagli incarichi più recenti o attualmente ricoperti;

Deve far emergere un profilo complessivo del candidato già nella prima pagina;

Contenere le professioni svolte: date (da quando a quando); luoghi; committenze, incarichi, mansioni effettive, nomine e tipologie di contratto;

Contenere i titoli di studio (istruzione): tipo di diploma superiore; laurea/e con date e votazioni;

Contenere i diplomi e le specializzazioni (formazione): ore dei corsi, qualifiche e competenze acquisite, ente erogante, luogo di svolgimento,

Esprimere complessivamente le abilità e le competenze acquisite: trasversali (lingue, informatiche, relazionali) e specifiche del settore d'esperienza;

---

<sup>1</sup> Tema ampiamente dibattuto: da un lato i sostenitori del formato europeo (amministrazioni pubbliche) dall'altro il mondo delle imprese che non riesce a comprendere le abilità del candidato da questo modello di CV.

<sup>2</sup> E' questa una obbligazione conseguente all'abitudine ormai incistata nelle dimensioni burocratiche, anche se in termini di senso e di trasmissione di una storia professionale sarebbe molto meglio redarre un CV che abbia inizio con il diploma superiore per poi arrivare alla data della compilazione.

Esplicitare gli interessi professionali e le preferenze (disponibilità allo spostamento ecc.);

Può ad esso accompagnarsi una lettera di presentazione in cui specificare le disponibilità e gli interessi, oltre alle motivazioni rispetto alla tipologia di lavoro ricercata;

Contenere tutti i dati utili per il reperimento del candidato (numero di tel. fisso e/o cellulare, indirizzo di casa ed e-mail ecc.);

Contenere (per le professioni a contatto con il pubblico) fotografia;

Deve essere firmato e autorizzare all'utilizzo dei dati personali;

Alla spedizione infine del C.V. (in formato cartaceo o informatizzato) si consiglia sempre di far seguire una telefonata onde accertarsi della ricezione e per chiedere un eventuale appuntamento.

La ricerca delle offerte e l'analisi del territorio sui cui muoversi: senza perdersi in meticolose analisi tecniche del mercato del lavoro, è bene imparare a raccogliere informazioni utili e pratiche sulle realtà professionali del territorio su cui abbiamo intenzione di muoversi. Leggere i giornali nazionali ed osservare le tipologie di pubblicità nei tabloid e nelle riviste, guardare le strade, le vetrine ed i negozi e parlare con le persone del posto sono utili metodi per avere idea delle opinioni che serpeggiano nel territorio. Senza prendere queste informazioni come dati certi ed assoluti ma utile base per l'interpretazione. Ricerche su internet sulle pagine dei comuni e delle province, oppure frequentare informagiovani e CPI (Centri per l'Impiego) ed infine, studiare le pagine gialle e l'elenco telefonico del territorio individuato per selezionare le categorie e le sottocategorie professionali presenti, emergenti e

la dislocazione dei servizi. Azioni semplici ed alla portata di chiunque ma veloci ed efficaci.

Il piano d'azione: a questo punto non resta che selezionare gli obiettivi. Una buona selezione, come altrove ho già scritto necessita la costruzione di un sistema di riflessione articolato che comprenda e dia il giusto peso a differenti fattori: ambizioni e passioni, obiettivi di vita (economici, valoriali, di soddisfazione o altro), potenzialità e disposizioni individuali, competenze e storia personale di vita e dunque contesto (storiografico, personale, familiare e territoriale). Conseguentemente agli obiettivi si deve poi “far la punta ai sogni”, cioè cercare nella realtà in cui siamo inseriti la massima possibilità di espressione del sé. E dunque individuare con precisione e serietà (pur nella necessaria relatività inevitabile) i passi necessari alla realizzazione dei nostri obiettivi.

I colloqui di selezione e la promozione di sé: sono poche le cose da dire davvero importanti rispetto a questo tema; essenzialmente invito ad essere sinceri e trasparenti nei nostri obiettivi, ma non stupidi. Cioè a tutelare i nostri interessi ma anche a capire se ciò che ci stanno offrendo possa essere adatto al nostro progetto di vita. Poche tattiche e stratagemmi assertivi, tanta onestà e motivazione realistica.

*L'offerta formativa.*

Questo è un argomento in continua evoluzione, soprattutto a causa dell'instabilità governativa e ministeriale a cui negli ultimi anni siamo stati sottoposti, dunque richiede estenuante aggiornamento se visto nell'ottica dell' orientamento informativo. Da un punto di vista formativo invece diventa tutto più semplice. Perché una sola regola vale: a percorsi formativi a scarso investimento (non solamente economico

ovviamente) corrispondono scarsi risultati o la necessità conseguente di reperire lavoro tramite percorsi informali (reti familiari, conoscenze, appartenenze politiche) e dunque, dal punto di vista psicologico, all'apprendimento di tecniche di adattamento ed "accontentamento".

Flessibilità o specializzazione? Dipende dal tipo di professioni e di situazioni professionali a cui si punta. In ogni caso, *meglio entrambe*.

L'Università (trienni e bienni specialistici), le specializzazioni ed i Master di I° e II° livello, la formazione post-diploma privata o pubblica sono variabili da considerare non in termini assoluti ma a seconda delle possibilità e degli obiettivi: in ogni caso meglio fare scelte nette e chiare, le vie di mezzo di solito espongono a brutte sorprese.

#### *Processi di scelta individuale.*

Un punto essenziale di ogni percorso di orientamento è la comprensione dei processi individuali di scelta. Senza entrare nel merito dei differenti modelli di scelta che il mondo dello studio dei tratti di personalità ci offre e che ho già sviluppato in precedenti scritti vale la pena in questa sede spendere del tempo ad individuarne il senso ed il significato e gli aspetti rilevanti intorno a cui scegliere.

In effetti con troppa superficialità molte volte ci limitiamo a "scegliere" tra una scuola ed un'altra oppure tra due mestieri; in realtà dobbiamo stiamo scegliendo un percorso, un impegno e soprattutto dei probabili risultati che hanno a che fare con differenti aspetti.

Scala di valori e priorità sono il primo *step* da valutare prima di scegliere. Non tutti i mestieri e non tutti gli ambienti garantiscono contesti simili o possibilità infinite. Facendo

esempi estremi è ovvio non potersi aspettare un ambiente caratterizzato dal dialogo e dal confronto democratico dentro una caserma<sup>3</sup>. Se questo è un valore imprescindibile per una persona è automatico sapere che in un contesto militare starà stretta. Più sottile e difficile se usciamo da casi estremi e trasparenti è questo tipo di riflessione, ma non meno importante. Lo scarto tra i nostri valori e quelli del contesto in cui viviamo è un grande parametro di qualità dell'esistenza e della resa non solamente professionale. Nel necessario rispetto di tutte le soggettive e legittime differenze d'opinione e scale valoriali.

Il bilancio di competenze è invece un aspetto molto più pratico e semplice da affrontare. Essere consapevoli non solamente delle nostre potenzialità e passioni ma anche del nostro background di abilità e capacità apprese: il loro livello e la loro utilità, la loro spendibilità ed il loro valore nel mercato del lavoro.

In sostanza far sì che da scelte casuali si passi a scelte *causali*. Sapere cosa cerchi e sapere cosa perdi. Prestando particolare attenzione ad alcuni processi di “non scelta”, ovvero processi preconsoci di scelta per mancanza di alternative, anche se percepiti dal soggetto operante la scelta come preferenze reali.

1) Scelte per paura: quando scegliamo l'opzione che meno ci intimorisce, anche se magari desidereremmo altre alternative

---

<sup>3</sup> La caserma del resto è un ambiente preposto a funzioni di tipo militare nelle quali la decisionalità individuale cede il passo alla gerarchia funzionale agli obiettivi di efficienza e rapidità indispensabili ad un esercito. Ovviamente non tutte le caserme saranno uguali e negli anni si sono modificati gli stili e gli obiettivi degli eserciti ma la matrice di fondo di quel tipo di gruppo, conseguente alle funzioni di difesa resta la stessa.

che però ci appaiono non alla nostra portata. Scarsa stima di noi stessi, paura della competizione, mancanza di aggressività sono spesso la base di queste decisioni. Il cui prezzo paghiamo quando, ormai tardi magari per tentate di nuovo, ci accorgiamo che per limitare i danni abbiamo perso tutto.

2) Condizionamenti: quando pensiamo di non avere alternative, ma di poter solamente seguire il percorso che vediamo davanti. Non è mai così, come minimo possiamo tornare indietro! Quando accade questo, e ci sembra di dover sopportare perché “il sacrificio è ciò che dà qualità alla vita” o perché “tanto ci si deve abituare” prestate tanta attenzione: evidentemente c'è su voi un'oppressione o un condizionamento proveniente da ciò che vi ruota attorno (famiglia, amici, colleghi di lavoro, luoghi comuni, pregiudizi, ecc.)

3) Comodità: quando pensiamo di essere particolarmente furbi o strategici e non ci accorgiamo del prezzo che paghiamo per le nostre comodità, camuffiamo cioè a noi stessi la pigrizia o la paura con opportunismo che poi pagheremo caro. Di solito, chi ti offre comode soluzioni ci guadagna molto di più di quello che sembra, e di solito chi è convinto di fare enormi affari spesso sta prendendo “pacchi”. Per ottenere risultati ci vuole invece impegno e motivazione: non serve necessariamente il sacrificio ma di sicuro la fatica. La libertà ha il suo prezzo!

### *I tipi di lavoro: alcuni parametri essenziali*

E' importante dunque sapere cosa chiedere al proprio mestiere. Ogni mestiere ha caratteristiche differenti del resto, ancor di più i mestieri non sono necessariamente come vengono descritti.

Per due fattori: perché i mestieri non sono più facilmente osservabili come nel secolo scorso quando per strada si vedeva

cosa facesse il fabbro, il meccanico, il calzolaio ecc.; in secondo luogo perché riceviamo tante descrizioni di mestieri del tutto falsate e come minimo romanizzate (dalla realtà delle fiction ad esempio: ammesso che il medico faccia ciò che fa il dottor House, sarebbe davvero un buon medico? E quanti poliziotti fanno la vita de “La Squadra” o anche del Maresciallo Rocca o del Commissario Montalbano?). Molto più seriamente conviene valutare tre essenziali indicatori ed incrociarli con le nostre aspettative, valori e tutto il resto.

La retribuzione è un primo indicatore di valutazione del lavoro. Quale sia in termini quantitativi (paga netta, n° mensilità, benefit, non costi: telefono, PC, buoni pasto e simili) e qualitativi (tipo di assunzione e conseguenze: TFR, pensione, numero di ore lavorate, malattia, ferie, tredicesima e quattordicesima oppure libere professioni). Dunque anche chiedersi se la retribuzione corrisponda alle nostre necessità economiche (criterio oggettivo, basta per vivere?) ed alle nostre ambizioni (criterio soggettivo, basta per vivere come voglio?) di tenore di vita (difficile andare a cena al ristorante tutte le sere con 1000, 00 euro al mese a meno che non paghi qualcun altro per noi).

La soddisfazione è il secondo criterio. E’ ovviamente del tutto soggettivo, anche se è oggettivo che se aumenta la soddisfazione migliorano anche le performances professionali ed è più basso il rischio delle malattie professionali (stress, burn-out ma anche mobbing).

L’immagine è infine un indicatore di relazione con gli altri: immagine di sé ricevuta dall’esterno, immagine offerta e conseguente accettazione di questa immagine. Come mi vedo e mi percepisco e come vengo visto e percepito nel mio lavoro.

Tre valori che in ogni mestiere sono differenti, e che in ogni mestiere hanno maggior o minore importanza. Senza considerarne di migliori o di peggiori, cosa preferisce nel suo futuro Marco?

### **3. CAREER AND VOCATIONAL GUIDANCE: COMPETITIVITÀ E INSERIMENTO PROFESSIONALE NEL CONTESTO ATTUALE.**

*Di Lorenzo Barbagli*

Il mercato attuale del lavoro è una complessa giungla piena di trappole ed illusioni, in cui spesso i giovani restano incastrati in vicoli ciechi o, ancor peggio, in vere e proprie truffe.

La sfida attuale del lavoro non è poi, per la maggioranza dei giovani occidentali, nel reperimento di un lavoro ma nel costruire una carriera dotata di senso e che porti rispetto a chi occasioni di scelta non può averne.

Il vero problema è che questo tipo di situazione non è a mio parere data dalla realtà del mercato ma da una serie di fattori culturali e relazionali, che si aggiungono ad alcune oggettive difficoltà, che impediscono ai giovani in ingresso nella professione di pervenire a progetti di vita realizzabili.

I fattori culturali sono connessi ad un modo di raccontare la crisi ed il mondo del lavoro che è blindato nei significati poiché si limita a faciloni valutazioni di stampo ideologico (con sapori e sfumature ovviamente differenti a seconda dei filoni politici a cui si è affini) che hanno come tratto comune la falsificazione della realtà.

Da un lato chi ostinatamente e capricciosamente continua a proporre e rinforzare il miraggio delle sicurezze e delle garanzie nel lavoro non più sviluppabili nel contesto globale ed iper-competitivo attuale, dall'altro chi propone estreme visioni di tipo materialista o al contrario iper-soggettivistico.

Sempre meno si costruiscono riflessioni razionali che siano il frutto di una mediazione funzionale tra gli estremi.

I fattori relazionali, a cui si conseguono effettivi dis-apprendimenti nei giovani, sono invece la mancanza di adulti guida, di esempi pratici di vita, di occasioni di confronto semplice e realistico e, non ultima, la mancanza di una riflessione sui valori e sulle necessità di apprendimento.

*Punti di forza: essere bravi, diventare preziosi, investire nelle relazioni.*

In questo quadro complesso urge ritrovare alcune semplice buone prassi per una proficua esperienze e carriera professionale, che seguono alla scelta di orientamento ma che vanno al di là di essa. In effetti la semplice individuazione di una carriera “adatta<sup>4</sup>” non è più sufficiente ad una buon esperienza professionale.

Essere bravi e competenti è ormai una delle poche garanzie rimaste dopo il crollo del pensiero forte intorno alle lauree o in generale ai percorsi “sicuri”. Ormai non c’è più garanzia di reperimento di una occupazione in nessun ambito professionale, l’unica discriminante è diventata la competenza effettiva, ovvero non la conoscenza teorica (comunque coesenziale) ma la conoscenza dei meccanismi reali tramite cui un mestiere è svolto bene o male.

Ma alla competenze non è sufficiente l’applicazione e lo studio. Ad essa deve assolutamente unirsi una predisposizione ed una passione individuate, scelta, valutata razionalmente e maturata nel tempo.

Diventare preziosi è il secondo passo, trasversale alla competenza per cui si viene individuati e selezionati. Significa

---

<sup>4</sup> Diamo per scontato di poterci convenzionare sul significato, ovviamente soggettivo, di questo termine.

comprendere l'importanza di saper estendere il proprio specifico mansionari oad un ruolo sociale e funzionale al contesto di lavoro. Altresì significa saper comprendere il senso della gratuità che ogni professione è richiesta in una piccola e onesta percentuale: una telefonata in più, escludere frasi come "non è di mia competenza", costruirsi un ruolo di mediatore nei conflitti e saper dare un *plus-valore* alla nostra posizione ed al nostra esperienza professionale.

Investire nelle relazioni è l'ultimo essenziale passaggio per garantirsi una solidità della propria posizione o alternative nei momenti di difficoltà.

Significa comprendere come l'esperienza professionale non sia un modo per esprimere la propria identità, anche se in essa deve trovare corrispondenza sul piano delle competenze, delle disposizioni e delle ambizioni, ma anche una necessità funzionale alla vita. Sul piano meramente economico ma anche su quello esistenziale. Un uomo senza un impiego ed un impegno è svuotato.

Come tale nel lavoro l'investimento relazionale significa con onesta e trasparenza acquisire capacità strategiche di consolidamento delle relazioni, dei contatti, dell'incontro con l'altro. In effetti quando questo avviene le occasioni professionali aumentano così come le alternative, le risorse e le gratifiche. Inoltre si acquisisce una posizione di indipendenza verso quel preciso lavoro che stiamo svolgendo che ci regalerà la libertà di cambiare qualora se ne presentasse la necessità.

### **3. PROGETTARE OLTRE LA BUROCRAZIA: RITROVARE IL SENSO**

*Di Lorenzo Barbagli*

Stamattina mi ha telefonato la madre di un ragazzo di 12 anni che seguo a xxxxx. Situazione familiare complessa a causa dei conflitti tra i genitori (la madre affettuosa ma manipolante, il padre generoso ma isterico) a cui conseguono prima una dislessia e adesso difficoltà scolastiche soprattutto nel comportamento. Stamani il preside mi chiama per spiegarmi che loro hanno un sistema interno per cui al raggiungimento delle 10 note sul registro si procede d'ufficio alla sospensione. Tutto ebbe inizio da Weber.

Il burocratismo nasce nel momento in cui un'organizzazione giunge a condensare i propri fini nella sua prosecuzione. Oggi potremmo affinare questa considerazione dicendo che si ha una burocrazia nel momento in cui un'organizzazione considera indispensabili in sé le norme che ha prodotto avendone dimenticato però i valori che ad esse sottendono e che le hanno prodotte.

Pertanto la norma diventa un protocollo da applicare e somministrare al di là del suo senso e del suo significato.

“Perché si deve”; “perché abbiamo sempre fatto così”; “perché non si può diversamente” sono tipiche frasi e motivazioni che vengono addotte all'esercizio di una norma nelle strutture che ormai si sono ammalate di burocrazia.

Stesso meccanismo avviene nell'organizzazione scuola, che paga con la perdita della capacità educativa poiché riduce con la burocratizzazione delle procedure l'educazione ad un mero “addestramento” spesso nascosto sotto il nome di scolarizzazione. Dunque si perde il senso: il perché di ciò che

viene fatto crolla miserevolmente sotto i colpi dell'abitudine e dell'adattamento di memoria comportamentista o ancor peggio della convenienza (il voto e l'immagine sociale).

L'educazione è invece in sé la costruzione di senso, personale e condiviso di relazione con se stessi e con gli altri. È costruzione di progetti di vita fondati sulla consapevolezza delle proprie risorse che se non trovano un senso (cioè una direzione verso cui andare, un senso di marcia!) non servono a nulla. Divenendo poi semplici e spontaneisti tratti caratteriali (copioni) che si attivano o si spengono a seconda degli umori momentanei. Senza libertà e senza scelta, senza libero arbitrio. Perché l'educazione dunque acquisisca senso deve esistere come relazione in cui il senso si costruisce nel confronto e nel dialogo, anche nello scontro se necessario. Il senso di un atto educativo è infatti il frutto di una scelta valoriale effettuata. Ma un valore si costruisce solamente in una relazione: nel momento in cui una persona usa una sua risorsa dentro una relazione ne scopre infatti il suo valore (cioè qualcosa che vale).

Il senso è dunque il risultato di una relazione in cui attraverso un movimento dell'uno verso un altro si costruisce o si difende un valore. Cioè si produce qualcosa che migliora la vita di entrambi: un aumento dell'affettività oppure un aumento della libertà, o tutto ciò che migliora la qualità della vita delle persone.

Pertanto, si educa solamente nel momento in cui si possiede il coraggio di assumersene la responsabilità e il coraggio di fare qualcosa verso l'altro.

Si pongono due importanti livelli di analisi del problema:

*1. Il senso delle progettazioni: ruoli interni ed esterni.* A questo livello del nostro discorso sulla qualità è importante capire la differenza tra organizzazione e conseguente gerarchia e burocrazia. Una gerarchia serve a semplificare la definizione dei ruoli purchè questa distinzione sia fondata su differenti mansioni e competenze. Pur nel rispetto della necessità dello sfruttamento delle risorse interne alla scuola ci sono incarichi che solamente esterni possono svolgere (come nel caso del counseling di orientamento), vuoti per competenze formazione vuoti per necessità di posizione relazionale rispetto ai ragazzi oppure ai docenti o personale ATA in formazione.

*2. Le risorse interne e quelle esterne: dai fondi di istituto al F.S.E.* E' questa una questione molto importante. Ad un estremo troviamo i fondi diretti degli istituti scolastici, solitamente limitati di più facile e libera gestione. Hanno in sé il buono della maggiore snellezza burocratica possibile (ove i dirigenti vogliono usufruirne) ma il contro della minore disponibilità economica che impedisce di sviluppare progetti con ampia ricaduta dal punto di vista dell'utenza individuata. All'estremo opposto invece le varie forme di finanziamento pubblico solitamente di provenienza europea. Dai PON ai bandi provinciali questi permettono lo sfruttamento di risorse economiche ingenti e dunque di spalmare interventi che coinvolgano grandi numeri di utenti ma spesso chiudono la progettazioni in a volte importanti forche claudine. Dalle linee guida che impediscono progettazioni *ad hoc* rispetto alle specificità dell'istituto interessato alla necessità degli accreditamenti (e dunque le questioni sulla qualità reale ad essi connesse) passando per il problema dei limiti dei costi orari o delle percentuali legate alle griglie di valutazione che

impongono pagamenti bassi per gli operatori e il conseguente utilizzo di operatori meno qualificati; a detti problemi si aggiunge poi la concorrenza difficile delle cooperative sociali che solitamente sono in grado di offrire costi d'esercizio più bassi sulla base di impostazioni interne "particolari".

E le specifiche problematici progettuali riferite al senso ed agli scopi applicate a differenti settori di intervento:

- L'orientamento senza la burocrazia: dal baricentro alla consapevolezza di sé; l'educazione il counseling e l'orientamento formativo; il metodo di studio;
- La formazione dei docenti: le nuove sfide (ruoli e necessità) degli insegnanti; oltre il programma per l'apprendimento; i temi della formazione;
- La gruppalità nei giovani: ritrovare il senso della relazione non la forma dell'appartenenza; l'accoglienza, il bullismo, le classi e le assemblee;
- La prevenzione e il recupero del disagio individuale: le tipologie di personalità le loro risorse ed il loro disagio;
- I genitori: pericolo o risorse? Troppo invadenti o troppo disinteressati? Da inquietanti presenze a indispensabili collaboratori.

## CONCLUSIONI

### **Il valore e la necessità delle libere professioni**

*Di Emanuela Mazzoni*

Un libero professionista è innanzitutto un “libero” cittadino che sceglie di puntare sulla propria professionalità. La professionalità è da stimolo per l’intraprendenza e conduce a diventare “imprenditori di se stessi”. L’imprenditorialità si fonda sulla capacità creativa e innovativa innata, ma deve anche essere coltivata e sviluppata con sacrificio e rischio.

Il professionista genera nella realtà un miglioramento dato dal suo intervento professionale e tale intervento è compensato da un corrispettivo in denaro. Il libero mercato si fonda sull’equilibrio dello scambio tra servizio e corrispettivo in denaro per il servizio stesso. I clienti sono liberi di rivolgersi a lui o meno ed egli è libero di chiedere la quota di denaro che ritiene opportuna come corrispettivo per la sua prestazione, normalmente riferito ad una tariffa.

Il modello del libero mercato ha dato per anni l’impressione di essere la panacea di tutti i mali, per questo si è sempre chiuso un occhio nei confronti del maggiore dei virus di questo sistema: la speculazione. L’attuale degenerazione e il disastro attuale dei mercati, ne sono una prova. Se da un lato la speculazione ha provocato enormi danni ai mercati finanziari e ai professionisti del ramo economico, dall’altra lo sviluppo del volontariato “pagato” ha provocato la crisi delle professioni educative e sociali. Il servizio civile nazionale, per primo, è diventato un modo per impiegare una parte della cittadinanza in lavori socialmente utili, con l’ingaggio di lavoratori sottopagati. In queste circostanze di crisi i liberi professionisti sono i primi a risentirne, soprattutto quelli che devono ancora

affermarsi e crescere come identità professionale e come visibilità sociale. Il libero professionista punta sulla sua, formazione, sulla sua capacità e originalità, sulla sua immagine per posizionarsi nel mercato e costruirsi uno spazio economico con cui potersi sostenere. Ma, soprattutto nella fase iniziale, la cui durata si allunga sempre più, il senso di insicurezza generato dall'essere quotidianamente "gettati" nel mondo produce un tale livello di attivazione interna che può rivoltarsi contro lo stesso professionista (ansia, rabbia, stress, aggressività,...) fino a farlo desistere o fallire, oppure fino a farlo diventare uno "squalo" o una "donna in carriera".

### *L'economia del professionista*

Il costo del lavoro dà valore al professionista<sup>5</sup>. Il professionista agisce sui bisogni reali della persona, usa la sua competenza per risolvere un problema o migliorare la qualità della vita. Il bisogno è talmente concreto che fa scaturire talvolta nel cliente il pensiero "se solo sapessi come si fa, me lo farei da solo!". Quando oltre al servizio si fornisce un oggetto (un computer, una rondella, una cucina, ...), il pagamento da parte del cliente è ovvio. L'operazione che fa il professionista per far pagare la sua opera "intellettuale" è quella di maggiorare il prezzo dell'oggetto, tantoché il cliente neppure si accorge che sta pagando un servizio. Quando il professionista opera un cambiamento visibile di riparazione o risanamento (prima la

---

<sup>5</sup> Il Codice Civile riporta, nell'art. 2233. – Il compenso, se non è convenuto dalle parti e non può essere determinato secondo le tariffe o gli usi, è determinato dal giudice, sentito il parere dell' [associazione professionale] a cui il professionista appartiene. In ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione.

stampante non funziona e poi funziona, prima il ginocchio non si muove e poi sì, ...), il cliente paga il servizio ben volentieri, poiché un problema è risolto, ma non sempre riesce a spiegarsi perché quel servizio costi proprio quel prezzo.

Quando il professionista deve essere presente “per legge”, apponendo una firma o convalidando una procedura (è il caso dell’architetto che pone la firma in un progetto, del tributarista che firma un bilancio, dei un assistente sociale nelle procedure di adozione,...), non si può fare a meno di convocarlo e quindi di pagarlo. In questo caso, il pagamento della parcella è connesso alla fatica, al lavoro, alla formazione, alla spesa che ha fatto quel professionista per raggiungere quel ruolo. Agli occhi del cliente questo costo è difficilmente comprensibile o giustificabile. Quando infine un professionista genera un servizio intellettuale e non obbligatorio che non ha ricadute di cambiamento immediato (è il caso della formazione, della ricerca,...), è ancora meno chiaro cosa il cliente stia pagando. In questo caso quel cliente sta “comprando” la dedizione nei suoi confronti, la competenza, la creatività, l’impegno e la preparazione del professionista. Il bisogno a cui il professionista risponde è un bisogno “invisibile”, ma non per questo meno degno di essere corrisposto. Può essere un bisogno di miglioramento delle proprie capacità relazionali, di apprendere come si interviene in una situazione d’emergenza, di apprendere una certa logica per risolvere un problema, ecc... Tutti i professionisti che generino servizi intellettuali, o servizi di relazione si sono trovati a dover dirimere la questione dell’essere pagati per un servizio di qualità ma difficilmente definibile. La difficoltà della definizione sta nel valore intrinseco di quel professionista e del plusvalore che porta con sé. Qual è lo specifico valore aggiunto che apporto con il mio

intervento? Tutti possono essere utili, ma nessuno è indispensabile. E allora che tipo di utilità posso avere nei confronti dei miei clienti, della mia città, della mia categoria? Cosa ci si aspetta da me? Perché vengo preferito rispetto ad altri? Che tipi di clienti mi preferiscono? Qual è il mio specifico apporto diverso dagli altri professionisti che operano nella mia stessa città e nel mio stesso campo? La spesa che comporta ingaggiare un professionista è data dal modo in cui egli stesso esprime il suo lavoro attraverso l'immagine, l'impegno, l'innovazione, la conoscenza relazionale, la possibilità di contrattare, il sacrificio, l'affidabilità. A parità di qualità del prodotto offerto e di competenza del professionista le variabili che abbiamo considerato vanno a costruire e ad esprimere il suo valore aggiunto. Scoprirlo può essere la chiave di volta per posizionarsi più solidamente nel mercato, ma soprattutto tale valore non può passare inosservato, sottosilenzio e non può essere dato per scontato. La professionalità costruita e il valore del professionista debbono essere salvaguardati e tutti coloro che si occupano di libere professioni hanno il compito di riflettere anche sulla condizione economica (le spese da sostenere, il tempo investito, le energie, la professionalità, la competenza, la rete a cui si accede), per definire il tariffario. E' dunque indispensabile che, per primi gli organismi che rappresentano le professioni intellettuali, o che fanno ricerca su di esse, valorizzino il lavoro dei professionisti oggetto della loro attenzione, gli stessi organismi che si pongono a tutela e a promozione della professione, facciano esplicito riferimento al valore aggiunto del professionista che ingaggiano.

*Quale riconoscimento?*

Lo Stato concede il proprio riconoscimento (che ancora ad oggi è quello di maggior prestigio) a coloro i quali dimostrino di aver seguito un certo iter formativo e di aver raggiunto un certo numero di obiettivi.

Fanno parte di questi riconoscimenti il diploma, la laurea, ma anche la patente di guida o la licenza per stare in cucina. La discussione sul riconoscimento statale delle libere professioni è attualmente in fieri e la discussione sulla regolamentazione è argomento in costante e progressiva definizione<sup>6</sup>.

In relazione al riconoscimento di immagine, i professionisti utilizzano strumenti per darsi visibilità quali la pubblicità (riviste, quotidiani, volantaggio, cartellonistica, ...), i media (internet, radio, televisione, la partecipazione sociale).

Il rischio dei riconoscimenti di immagine o dei certificati di qualità è da rintracciarsi nell'autoreferenzialità e nell'impossibilità di avere un riscontro sostanziale della qualità del professionista, come matrisoske vuote. Come ricaduta negativa nella clientela ciò significa creare aspettative che il professionista non è realmente in grado di soddisfare. A livello sociale, ciò comporta una perdita di efficacia e concretezza e una distanza con il cliente. A livello educativo si produce disorientamento nei giovani che vorrebbero avvicinarsi a quella professione. A livello economico si genera spreco di denaro

---

<sup>6</sup> “Regolamentare le associazioni rende più moderno e più libero il sistema professionale italiano. I professionisti che svolgono attività professionali di tipo “associativo” sono oltre 3 milioni e producono circa il 10% del PIL”, G.Lupoi (2006) in [www.colap.it](http://www.colap.it), (sito del Coordinamento delle Libere Associazioni Professionali).

costruendo l'ennesima risacca burocratica che non produce frutto. Il riconoscimento necessario è sostanziale e non burocratico, per questo i termini di sviluppo del riconoscimento delle libere professioni non possono prescindere dallo sviluppo delle abilità pratiche. Per intervenire sui bisogni reali delle persone, si deve “saper come fare”.

### *La competenza*

Cosa sa fare quel professionista? Le abilità, le competenze, le capacità possono essere trasmesse da un professionista ad un altro ed anche essere potenziate con la ricerca e lo sviluppo nel ramo. La competenza ha certamente un carattere operativo, ma implica una modalità di trasmissione e di apprendimento propria di quel tipo di professionista che porta con sé una certo bagaglio e che possiede uno specifico modo di intervenire sulla realtà. L'individuazione delle competenze è un passo indispensabile ma non risolutivo. Si rischia infatti di visualizzare il professionista come portatore di specifiche abilità e perdere di vista la modalità d'integrazione dei fattori che egli è riuscito a sintetizzare ed utilizzare nel suo lavoro. Il faticoso lavoro di bilancio delle competenze di una professione è solo il primo step di un percorso di costruzione del professionista. Il professionista è portatore di un valore intrinseco e non parcellizzabile, che solo lui può trasferire. E' il valore che distingue la sua modalità operativa da tutte quelle degli altri professionisti del ramo. Incontrare il proprio specifico valore professionale significa non dover avere più paura della concorrenza.

### *La concorrenza*

La concorrenza dà valore al professionista. Anche solo l'esistenza in un territorio è un elemento dimostrativo del fatto che il mercato ha bisogno di lui. Egli si posiziona in un territorio in cui può scegliere di alimentare la naturale concorrenza con i suoi colleghi o di costruire relazioni complementari o addirittura collaborative con loro. Questa seconda ipotesi può avere due diverse ricadute. La prima è quella di costruire un monopolio, o un "cartello", ovvero posizionarsi al minor livello di concorrenza possibile bloccando i prezzi nei confronti del cliente. La seconda è investire sulla differenziazione, discutendo talmente tanto dell'offerta che ciascuno propone, che i clienti siano messi in grado di rivolgersi a colui di cui hanno bisogno anche all'interno di una rosa di professionisti operanti nello stesso settore.

### *La clientela*

Il professionista mostra con orgoglio i clienti che hanno fiducia in lui e che richiedono il suo intervento. Questo modo di fare aumenta la fiducia nel professionista anche da parte di coloro che non lo conoscono e consolida le relazioni già presenti e lo obbliga implicitamente a trattare quel cliente con un occhio di riguardo. In tal senso la salvaguardia della qualità è già insita nella relazione tra committente e professionista. Riflettere sul valore delle professioni significa innanzitutto partire da sé, dal significato del proprio modo di operare e di esprimersi, nelle relazioni, nell'uso dei modelli di pensiero e nello stile d'azione. Il counseling offre gli strumenti per individuare il valore di cui è portatore quel

professionista con l'obiettivo di fronteggiare sempre meglio, i momenti di incertezza e di instabilità che egli incontra nella sua vita. Promuovere la consapevolezza che “ciò che sto facendo per te, è per me lavoro” apre ad una nuova ottica, quella del giusto compenso in cambio dell'impegno che mi viene richiesto. Il tabù del compenso economico a fronte del lavoro libero-professionale deve essere affrontato.

**BIBLIOGRAFIA/Collana Prepos:**

AA.VV.. (a cura dello staff di Prevenire è Possibile), Dizionario essenziale di Counseling, ed. Prevenire è Possibile, Città di Castello 2006.

E. Mazzoni (a cura di), "Orientamento e Counseling a scuola", Provincia di Arezzo e Prevenire è Possibile, 2005, Arezzo.

E. Mazzoni, L. Barbagli, "La dispersione e l'orientamento nell'obbligo formativo", Provincia di Arezzo e prevenire è Possibile, Prevenire è Possibile, Aprile 2004, Arezzo.

L. Barbagli (a cura di), "Counseling, qualità relazionale e stili di leadership: COUNSELING, ORIENTAMENTO E CLASSI" in collaborazione con la Provincia di Arezzo, ed. Prevenire è Possibile, Cerbara, 2006.

L. Barbagli (a cura di), "Orientamento: prospettive e riflessioni sul progetto ORIENT.AR.CAS.2005", Provincia di Arezzo e Prevenire è Possibile, 2005, Arezzo.

M. Martelli (a cura di), "Orientare: perché", n°15 Quaderni della Valtiberina, Liceo Città di Piero, 2005, Sansepolcro.

V. Masini, in "LABOS", Le Comunità per Tossicodipendenti in Italia", Roma, TER, 1995.

V. Masini, "Dalla Classe al Gruppo", Provveditorato agli Studi di Terni, 1996

V. Masini, "Dalle emozioni ai sentimenti", Caltagirone, Prevenire e' Possibile Ed, 2000.

V. Masini, "Droga Disagio Devianza", Roma, IFREP, 1993.

V. Masini, "L'empatia nel gruppo di incontro", Caltagirone, Istituto di Sociologia Don Sturzo, 1996.

V. Masini, "La qualità educativa, relazionale e dell'apprendimento nella scuola", Prevenire è Possibile, Isernia, 2001.

V. Masini, "Prevenire è Possibile", Benevento, Casa nel Sole Ed, 1993.

V. Masini, E. Scotto, "L'Artigianato Educativo e la Pedagogia dei Gruppi nella scuola, nella famiglia, nella comunità", Todi, Prevenire E' Possibile Ed, 1998.

Barbagli L., Certificazione e qualità del Counseling e della Formazione al Counseling, in *Articoli*, [www.prepos.it](http://www.prepos.it)

De Marchi L., *Il solista*, Edizioni Interculturali, 2003, Roma.

Di Majo A., *Codice civile. Con la Costituzione, i Trattati U.E. e C.E. e le principali norme complementari. Con la collaborazione di Massimiliano Pacifico. XXIV edizione*, 2008, Giuffrè, Milano.

G. Lupoi, *II° Stati Generali, delle Associazioni Professionali, La regolamentazione delle Associazioni Professionali: immediata opportunità per la modernizzazione e la liberalizzazione del sistema professionale italiano*, CoLAP, 2006.