

LA TEORIA VOCAZIONALE DI SUPER E L'ORIENTAMENTO

Giovanni D'Angiò, Arianna Recco, Katia Paesano*

Riassunto. Donald Super tra il 1957 e il 1969 ha elaborato la “Teoria dello sviluppo vocazionale”, partendo dal presupposto che sia possibile individuare tappe evolutive di maturazione alla scelta che portano l'individuo a decidere del proprio futuro sia scolastico che professionale. Tale processo evolutivo investe tutta la vita dell'individuo, ed è caratterizzato dall'interazione delle caratteristiche personali con la realtà esterna. Secondo Super l'individuo raggiunge la maturità professionale e progettuale attraverso l'immagine che ha di sé nei vari stadi del suo sviluppo.

Parole chiave. Sviluppo vocazionale.

Summary. Between 1957 and 1969 Donald Super elaborated the “Theory of vocational development” starting from the idea that it's possible to identify development stages of mature choices leading the individual in deciding his own professional and academic future. This development process takes up one's whole life, and it's characterized by the interaction between his personal qualities with the world around him. According to Super the individual reaches the professional and projective maturity through the image he has of himself in the different stages of his development.

Key word. Vocational development.

L'approccio evolutivo di Super

Fino agli anni '50 l'orientamento era basato sull'approccio psicodiagnostico che si effettuava tramite l'impiego dei test, sulla base dei quali, i risultati occorrevano ad indicare il percorso scolastico o professionale da intraprendere. Ma negli anni '60 e '70 molte critiche provenienti da un tipo di approccio evolutivo hanno determinato un radicale rifiuto del loro utilizzo in campo educativo. Per cui, l'orientamento comincia ad essere considerato un processo in continua evoluzione che prevede il susseguirsi di fasi in successioni e concepisce l'individuo come protagonista attivo nel proprio processo decisionale. In questi termini lavora la “Teoria dello sviluppo vocazionale” di Super, la quale segna un momento fondamentale nel cambiamento delle teorie che regolano l'orientamento, in quanto essa pone l'accento su:

- l'importanza dell'immagine di sé, per strutturare la realtà professionale/scolastica;
- lo sviluppo vocazionale come un processo continuo, che accompagna tutta la vita dell'individuo;
- la nozione di “stadio”, che rappresenta i fondamentali segmenti della vita di una persona;
- la “transizione”, che fa riferimento alla condizione di riorganizzazione psicologica che il soggetto affronta sul piano individuale in modo da fronteggiare gli eventi critici.

La teoria vocazionale come guida operativa dell'orientamento

Essa fa parte dei tre contributi teorici metodologici che hanno caratterizzato l'orientamento professionale del XX secolo, nella quale successione troviamo:

- la fase tratto-fattore, di tipo diagnostico-attitudinale impegnata nel collocare “la persona giusta al posto giusto” ed incentrata sulla psicofisiologia, secondo la quale è possibile ottenere coincidenza tra le attitudini dell'individuo e i requisiti professionali.
- la fase centrata sulla persona, di cui Rogers è il capostipite negli anni '40 e '50, la quale mira al raggiungimento dell'autonomia da parte del soggetto e alla sua piena maturazione attraverso un clima di fiducia che il consulente deve saper creare in modo da favorire l'autorealizzazione del soggetto.
- La fase dello sviluppo vocazionale, inizia parallelamente agli studi che forniscono centralità a tutti quegli elementi che influiscono sui processi decisionali dell'individuo. Questo approccio si profila a partire dagli anni '70 in cui l'orientamento è un concetto che comincia ad assumere una rilevanza tale da coinvolgere

* Istituto per lo Studio delle Psicoterapie.

non solo le scelte lavorative ma anche quelle rivolte a duri processi decisionali nella società, nella scuola e nella famiglia. In tutto questo l'individuo deve sapersi orientare in maniera autonoma, ma pur sempre sostenuto in un clima di piccolo gruppo.

La presente fase viene ampiamente presa in considerazione da Donald Super, il quale elabora l'omonima teoria che presenta lo sviluppo vocazionale come un **processo continuo** ovvero "senza età" perchè accompagna l'intera vita della persona e come un **processo irreversibile** che va dalla dipendenza all'autonomia, secondo diversi stadi di crescita e nella consapevolezza della persona rispetto alla carriera e ai momenti di transizione.

Dunque, la teoria dello sviluppo vocazionale è pienamente incentrata sulla "persona", sui bisogni ed esigenze di sviluppare quelle competenze tali da gestire al meglio il mondo del lavoro, tenendo conto di due variabili personali:

- perceived self-efficacy, chiamata anche auto-efficacia percepita, è la percezione che l'individuo ha delle proprie competenze nell'ambiente in cui vive. Le convinzioni di efficacia sono fattori essenziali per affrontare con successo qualsiasi compito che prevede un processo di scelta decisionale. Una bassa o alta auto-efficacia percepita ha la facoltà di accrescere o meno la vulnerabilità, l'ansia o distorsioni negative in merito alla propria prestazione.
- locus of control, rappresenta una modalità di interpretazione soggettiva degli eventi, i quali, secondo tale convinzione, possono essere causati sia da un "locus of control interno" quando si ha la convinzione che gli accadimenti dipendono dal soggetto in questione, e sia da un "locus of control esterno" quando, invece, successi o fallimenti dipendono dall'ambiente e dalla società in cui il soggetto vive.

Il colloquio vocazionale

Si basa sulla Teoria vocazionale di Super, ed il suo obiettivo è quello di far arrivare l'individuo alla maturazione delle sue scelte passando attraverso un processo evolutivo segnato da 5 stadi di sviluppo, ognuno dei quali caratterizzati da compiti specifici che l'individuo deve superare per arrivare alla completa maturità vocazionale:

- crescita;
- esplorazione;
- stabilizzazione;
- mantenimento,
- declino..

I principali scopi della consulenza, secondo Super, sono quelli di promuovere la consapevolezza di sé stessi e di facilitare i processi di scelta nei momenti di transizione, avendo come presupposto metodologico quello di operare in modo che le persone si rendano conto delle strutture cognitive e interpersonali che hanno costruito nelle fasi precedenti, e quindi essere maggiormente in grado di influenzare il loro successivo sviluppo.

Super individua 4 fasi per la valutazione:

1. SPAZIO DI VITA, in cui l'obiettivo principale è quello di valutare l'importanza del ruolo professionale attraverso uno strumento chiamato *Saliency Inventory* di Neville e Super (1986), che consente di stimolare la partecipazione e l'impegno del cliente, e le sue attese in riferimento a 5 attività: scolastiche, professionali, familiari, comunitarie e di tempo libero.
2. TEMPO DELLA VITA, in cui l'obiettivo principale è quello di determinare il punto della carriera in cui il cliente si colloca e i compiti che deve assolvere, attraverso uno strumento chiamato *Colloquio* o *Adult Career Concerns Inventory* di Super, Thompson e Lindeman (1988), che aiuta a determinare fino a che punto i diversi compiti di ciascuna delle 5 tappe (crescita, esplorazione, stabilizzazione, mantenimento e declino) impegnano il cliente.
3. IDENTITÀ VOCAZIONALE, in cui l'obiettivo principale è quello di disegnare un ritratto "obiettivo" del cliente in termini di interessi, capacità e valori attraverso due strumenti che sono il Value Inventory di Neville e Super (1986) e il Work Values Inventory di Super (1970).
4. CONCETTO DI SE' PROFESSIONALE, in cui l'obiettivo principale è quello di definire le rappresentazioni professionali soggettive e i temi della vita attraverso strumenti qualitativi, quali: liste di aggettivi che descrivono le persone, metodi che evidenziano i costrutti ispirati a Kelly (non si può scindere l'identità personale dal proprio modo di costruire dei "costrutti" e cioè delle attribuzioni di senso riferite ad un set di esperienze) e genogramma.

La Teoria degli stadi di sviluppo di carriera di Super

Super inizialmente pone l'accento sul fatto che per capire e consigliare i clienti non è sufficiente l'approccio *tratti e fattori*, ma non perchè occorre capovolgere il rapporto orientatore/cliente, bensì perchè per Super il cliente ha molteplici tratti e fattori: la sfera emotiva e sessuale, l'inconscio, la vita familiare, il contesto, l'infanzia, ecc...

L'individuo, quindi, ha vari ruoli (*life roles*) nel proprio vivere ed è per questo che modifica la propria idea di carriera e il proprio investimento in essa. In base a quest'ottica, dunque, gli individui sono incoraggiati a definire sé stessi e il proprio ambiente di vita, ed a basarsi unicamente sulle fonti soggettive della propria coscienza. In essa la

posizione del consulente cambia da quella di esperto a quella di ascoltatore attivo, e in questi termini l'orientamento diviene rimettere in gioco il cliente, promuovere il suo senso di potere (empowerment) in modo da metterlo in condizioni di affrontare le transizioni e di governare il proprio percorso di carriera.

I principi su cui si basa sono:

- la necessità di mettere in rapporto l'istruzione scolastica con il mondo del lavoro nei vari stadi della vita;
- la necessità di offrire all'utenza strumenti adeguati ai continui mutamenti della società e del lavoro;
- la necessità di fornire all'utenza una consapevolezza tale da poter decidere autonomamente della propria vita.

Conclusioni

Da quanto è stato finora illustrato si ritiene utile concentrare l'attenzione su alcune poche questioni di fondo. La prima è che l'orientamento, non è qualcosa che possa essere aggiunto come compito ulteriore al sistema scolastico e a quello universitario ma per diventare realtà deve essere metabolizzato dal sistema e diventare parte integrante del suo funzionamento e soprattutto deve collocarsi ed essere gestito nello spazio della interdipendenza tra sistemi. Riflettere per orientarsi è un invito da rivolgere in primo luogo a noi stessi, non alla minoranza di persone che sono già sensibili, ma alla maggioranza che deve essere stimolata a coinvolgersi in nome di una professionalità che include la dimensione orientativa.

In secondo luogo, è vero che la concezione attuale dell'orientamento è centrata sulla sua dimensione dinamica, come processo in cui il soggetto agente "si orienta", con le sue capacità, le sue motivazioni, il suo livello di consapevolezza di sé e della realtà in cui si va inserendo. Ma tale dimensione è inseparabile da quella del continuo interscambio con il contesto in cui il soggetto è inserito e da cui provengono risorse, stimoli, indicazioni, vincoli, ostacoli che possono produrre effetti profondi sui percorsi individuali di vita distribuiti lungo tutto il corso del rapporto che intercorre tra un individuo e gli altri attori individuali o collettivi (famiglia, gruppi, organizzazioni, istituzioni) che operano direttamente o indirettamente come agenzie di socializzazione.

Possiamo dunque convergere verso un'idea del carattere integrato e complesso di ciò che definiamo orientamento come processo che implica il soggetto che "si orienta" nella sua totalità in un rapporto attivo con la realtà, e del carattere dinamico di tale processo, nel senso che esso si sviluppa lungo linee progettuali definite e ridefinite attraverso tutte le fasi di un "corso di vita". Infine, non meno importante è la consapevolezza che a tali dimensioni dell'orientamento si aggiunge oggi quella introdotta dai caratteri della realtà attuale come società del mutamento, dell'informazione, della conoscenza, e quanto altro ancora ne accentua i caratteri di dinamicità e complessità. A causa di questi, in primo luogo, il compito delle agenzie istituzionali della formazione, diventa ancor più centrale e strategico e in secondo luogo la centralità della risorsa "consapevolezza" non vale più solo per il soggetto che si orienta, ma anche e soprattutto per gli altri attori in gioco, che si trovano nella crescente necessità di orientarsi per orientare. Ciò pone in evidenza due obiettivi primari per tutte le agenzie che a vario titolo e in modi diversi "fanno orientamento": una maggiore attenzione al proprio interno, ai processi reali che le attraversano; una maggiore attenzione ai processi di costruzione partecipata della risorsa conoscenza che tali soggetti sono impegnati a fornire, e che non può essere identificata con la semplice informazione.

A tale scopo, due funzioni sembrano oggi da privilegiare: una funzione di filtro critico verso un mondo in cui l'informazione tendente all'infinito può spingere la consapevolezza critica verso lo zero, e una funzione di integrazione tra i diversi momenti del processo formativo, i diversi saperi in cui esso si articola, le diverse prospettive dei soggetti interessati al prodotto formazione.

Bibliografia

- Di Fabio A., 1996, *Il counseling di orientamento ed il counseling scolastico: nuove prospettive d'intervento*, Scuole e città, 493-498.
- Di Fabio A., 1998, *Psicologia dell'orientamento. Modelli, metodi e strumenti*, Giunti, Firenze.
- Di Fabio A., 1999, *Counseling*, Giunti, Firenze.
- Giugni G., 1987, *Pedagogia dell'orientamento scolastico e professionale*, 1: 11-52.
- Kelly H. H., 1972, *Casual schemata and the attribution process* in Jones E., Kanouse D., Kelly H. H., Nisbett R., Valins S., e Weiner B. (eds), *Attribution: Perceiving the causes of behavior*, General Learning, Mornistown.
- Petrucelli F., 2005, *Psicologia dell'orientamento*, FrancoAngeli, Milano.
- Pombeni M.L., 1996, *Il colloquio di orientamento*, Nis, Roma.
- Pombeni M.L., 1996, *Orientamento scolastico e professionale*, Il Mulino, Bologna.
- Pombeni M. L., 1994, *L'orientamento di gruppo*, Giunti, Firenze
- Di Nubila R., pubblicato sul n° 73/2003 di "Professionalità", *Orientamento formale e non formale come processo formativo. Le ragioni epistemologiche*.
- Isola F., 2005, *Il colloquio di orientamento*.

Super D.E., citato in McMahon M., Patton W., op. cit., 2000, *A theory of vocational development*, American Psychologist, 8, 185-190.

Super D.E., 1992, citato in McMahon M., Patton W., op. cit., 2002, *Toward a comprehensive theory of career development*, in Motross D.H. e Shinkman (a cura di) *Career development: Theory and practise*, Charles Thomas.

Super D.E., 1992, *Career development Assesment and counseling*.