



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia
Applicata (FISPPA)**

**Corso di laurea magistrale in
Psicologia Sociale, del Lavoro e della Comunicazione**

**Tesi di laurea magistrale in
Progettazione professionale e Career counselling**

**Futuro e progettazione professionale di un gruppo di
studenti e studentesse universitari/e**

(Future and Career Design of a Group of University Students)

***Relatrice*
Prof.ssa Laura Nota**

***Laureanda: Valeria Maria Tizza
Matricola: 2054092***

Anno accademico 2022/2023

INDICE

Introduzione	1
CAPITOLO 1	4
PROGETTARE IL PROPRIO FUTURO PROFESSIONALE	4
1.1 Il mondo del lavoro: ieri e oggi	4
1.1.1 La cultura neoliberista: nuovo modello di mercato	7
1.1.2 La cultura del “qui ed ora” e crescente richiesta di flessibilità occupazionale	9
1.1.3 L’identità professionale come costruzione in mutamento	12
1.2 Le difficoltà e minacce in tempi attuali	15
1.2.1 La globalizzazione	15
1.2.2 La precarizzazione	17
1.2.3 Digitalizzazione e robotizzazione	21
1.2.4 Crisi economiche e impatto sulla progettazione professionale	24
1.2.5 Cambiamento climatico	26
CAPITOLO 2	29
APPROCCIO LIFE DESIGN: COMPLESSITA’ E NUOVE DIMENSIONI	29
2.1 Life design: traiettorie teoriche e definizione	29
2.2 Fronteggiare la modernità: nuove dimensioni e risorse personali	32
2.2.1 Career adaptability	32
2.2.2 Speranza e Ottimismo	37
2.2.3 Orientamento al futuro	40
CAPITOLO 3	43
L’IMPORTANZA DELL’ORIENTAMENTO OGGI	43
3.1 Perché è importante parlare di Orientamento?	43
3.2 Orientamento e sostenibilità	44
3.3 Costruire un futuro inclusivo e sostenibile	48
3.4 Promuovere il lavoro dignitoso e crescita economica	51
3.5 Promuovere il pensiero critico e creativo e la giustizia sociale	55
3.6 Orientamento permanente	58
CAPITOLO 4	60
LA PROGETTAZIONE PROFESSIONALE IN TEMPI ATTUALI IN STUDENTI E STUDENTESSE UNIVERSITARI/E	60
4.1 Introduzione	60
4.2 Obiettivi e ipotesi della ricerca	61

4.3 Metodo	62
4.3.1 Partecipanti	62
4.3.2 Strumenti	62
4.3.3 Procedura	66
4.4 Risultati	66
4.4.1 Analisi preliminari	66
4.5 Discussione	73
4.6 Limiti	76
4.7 Implicazioni per la pratica e conclusioni	77
BIBLIOGRAFIA	79
SITOGRAFIA	98

Introduzione

Il presente lavoro di tesi è suddiviso in quattro capitoli totali, di cui tre teorici e uno finale riguardante il lavoro di ricerca. Partendo dal presupposto che progettare il proprio futuro professionale, non può prescindere dalla considerazione delle dinamiche socio-economiche circostanti, nel seguente elaborato ci si propone di analizzare *in primis* le diverse sfide e minacce che caratterizzano i tempi attuali per poi analizzare nel dettaglio le diverse risorse che oggi andrebbero incrementate tra cui la *career adaptability*, la speranza, l'ottimismo e l'orientamento al futuro. Il primo capitolo si apre con la descrizione del mondo del lavoro e delle differenze tra ieri e oggi, si prosegue analizzando il panorama psicosociale in cui ci troviamo attualmente e, all'interno del quale, i giovani sono chiamati a progettare il loro futuro. Nella progettazione del loro futuro, quindi, dovranno fare i conti con numerose difficoltà e minacce che saranno ancora più preponderanti, come ad esempio le disuguaglianze e le politiche economiche, la società multiculturale e differenziata, il ruolo della tecnologia, quindi della digitalizzazione e robotizzazione e le problematiche ambientali che riguardano la vita sul pianeta (Santilli et al., 2020). I giovani, quindi, si trovano a progettare il loro futuro professionale in un clima di incertezza e difficoltà sempre maggiore, il tutto accompagnato da emozioni negative, ed è necessario trovare delle soluzioni che siano quanto più inclusive e sostenibili (Soresi & Nota, 2020). Soprattutto in questi ultimi tre anni si sono verificati dei cambiamenti repentini, partendo dal 2020, la pandemia da Covid-19 ha contribuito all'aumento di atteggiamenti depressivi verso il futuro da parte di bambini, adolescenti e giovani adulti. Gli effetti psicologici sono principalmente dovuti all'isolamento e al distanziamento. Inoltre, in tempi attuali ci si trova a far fronte ad una guerra in Europa, la situazione di conflitto in Ucraina, iniziata a febbraio del 2022, incrementa ulteriormente la paura, l'insicurezza e l'ansia per il futuro. Chiunque, non solo gli individui che sono direttamente protagonisti della guerra, possono risentire di questi eventi. Conoscere questi fenomeni permette di avere un quadro più completo, utile nella comprensione dei temi trattati poi nel capitolo successivo.

Nel secondo capitolo, viene attenzionato l'approccio del Life Design. Esso, nasce con la consapevolezza che, in un mondo sempre più globalizzato e digitale, dominato dall'imprevedibilità nelle traiettorie di vita, non è più possibile pensare all'orientamento in maniera tradizionale, ma è necessario trovare nuovi approcci per aiutare gli individui ad

affrontare l'incertezza, in modo da porre maggiore enfasi su costrutti quali: la flessibilità, la *career adaptability* e il *lifelong learning* (Soresi & Nota, 2020). Magnano et al. (2017), sottolineano che per fronteggiare un mondo instabile, l'individuo ha bisogno di sviluppare nuove risorse psicologiche, e tra queste infatti vanno incluse soprattutto la *career adaptability*, l'ottimismo e la speranza, dimensioni che sono state ampiamente attenzionate in questo secondo capitolo.

Il terzo e ultimo capitolo teorico, si apre con una domanda: “Perché è importante parlare di Orientamento?”. Vengono definite le principali differenze tra l'orientamento, inteso come un consiglio fornito dai consulenti nel momento della scelta dei giovani, e Orientamento di oggi, inteso come una componente fondamentale di un processo formativo ed educativo che accompagna tutta la vita di una persona, guidandola nel proprio progetto di vita, valorizzando e sostenendo le sue risorse interne ed esterne. Viene attenzionata l'importanza della sostenibilità e dell'inclusione, proprio perché è innegabile che, ora come ora, l'umanità stia vivendo in maniera non sostenibile e soprattutto se non si ha un cambiamento nello stile di vita e nella visione del mondo si va incontro a un futuro disastroso. L'orientamento, in questo senso, può e deve focalizzarsi sulla possibilità di garantire un futuro di qualità per tutti. I consulenti di orientamento, dunque, hanno il compito di suscitare nuove domande e riflessioni sull'impatto delle proprie scelte per il futuro del mondo (Soresi & Nota, 2020). In questo tipo di orientamento, infatti, ci si propone di rappresentare nuove traiettorie per il futuro con *focus* sull'inclusione, sulla sostenibilità e sulla giustizia sociale, per promuovere il benessere di tutti gli individui nei loro contesti di vita. Tra i temi cari all'orientamento inclusivo e sostenibile vi è anche l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, uno strumento in cui le Nazioni Unite hanno delineato i 17 obiettivi che si pongono in risposta alle sfide del mondo. Infine, questo capitolo si conclude con l'importanza attribuita all'orientamento permanente che accompagna tutte le fasi della vita. I consulenti di orientamento, devono aiutare gli studenti nel loro cammino e nella loro vita scolastica ed extra-scolastica, sostenendoli nella rilettura delle diverse esperienze affrontate in modo più consapevole, per essere maggiormente consci delle loro aspirazioni e potenzialità, sul senso che si vuole attribuire alla propria esistenza.

Infine, il quarto capitolo tratta del lavoro di ricerca “Futuro e progettazione professionale di un gruppo di studenti e studentesse universitari/e”. Nello studio sono stati coinvolti 102 studenti e studentesse universitari/e, analizzando in particolare la tendenza o meno a considerare gli obiettivi ONU dell'Agenda 2030 nella progettazione del loro futuro, l'importanza attribuita ai

temi relativi alla sostenibilità, la tendenza a considerare il lavoro una parte significativa della loro vita, la percezione di lavoro dignitoso, la speranza, la percezione di discriminazione nei contesti lavorativi e la propensione a dare valore alla pace o alla guerra.

CAPITOLO 1

PROGETTARE IL PROPRIO FUTURO PROFESSIONALE

1.1 Il mondo del lavoro: ieri e oggi

Il lavoro è considerato elemento centrale nella nostra società, infatti, come cita il primo art. della Costituzione italiana:” L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”, dimostra quanto esso sia elemento fondante della nostra esistenza, che influenza vari aspetti della nostra vita. Grazie al lavoro l’essere umano prende parte allo sviluppo economico, sociale e culturale del mondo e attraverso esso può anche dimostrare i propri talenti, abilità e capacità. Infatti, il lavoro non rappresenta soltanto una fonte di sostentamento ma, permette la realizzazione dell’identità personale e sociale della donna e dell’uomo (Ciravegna, 2020). Alcuni individui, danno maggiore importanza all’aspetto remunerativo del lavoro, quindi, un modo per pagare i conti o per crescere professionalmente, per altri rappresenta un importante mezzo di soddisfazione e realizzazione personale (Dik, Byrne, & Steger, 2013; Soresi, Nota, & Santilli, 2019). L’attività lavorativa può anche compensare altri importanti bisogni dell’individuo come: l’autostima, l’autodeterminazione e l’affermazione della propria identità (Soresi, Nota, & Santilli, 2019).

Secondo Willner, Lipshits-Braziler e Gati (2020) è difficile trovare un’unica definizione di lavoro, perché ciascun individuo, ne evidenzia una definizione a seconda del significato che gli attribuisce. Esso, ha attraversato e sta attraversando numerosi cambiamenti, che di recente stanno diventando sempre più repentini, adattandosi ai cambiamenti tecnologici, culturali, sociali e politici dell’ambiente. Dalla fine della Seconda guerra mondiale alla recessione degli anni ’70, si è assistito alla diffusione del sistema di lavoro fordista-taylorista, caratterizzato dalla realizzazione di beni per un consumo di massa, da un’organizzazione del lavoro programmata e sequenziale e dall’impiego preponderante nel settore manifatturiero. Il *taylorismo*, può essere considerato un metodo di organizzazione del lavoro diretto al miglioramento dell’efficacia della produttività nelle fabbriche, avviato da un ingegnere americano Frederick Taylor. Questo sistema è stato molto degradante per i lavoratori perché alienati in compiti sequenziali e ciò limitava la loro indipendenza, questo perché l’unico obiettivo cardine era l’aumento della produzione (Maeran & Boccato, 2016). L’estensione del taylorismo fu il *fordismo* di Henry Ford, conosciuto per aver dato avvio alla catena di montaggio, in cui i lavoratori dovevano quotidianamente svolgere delle attività ripetitive e

segmentate. I lavoratori erano semplicemente delle parti di un complesso ingranaggio. Secondo i dati Ocse relativi al periodo 1970-2009, nei Paesi occidentali, la quota di impiegati nel settore delle manifatture era diminuita del 41%, in particolare in Italia era diminuita del 30%. I Paesi che hanno fatto fruttare maggiormente questo settore, durante gli anni 1995 e 2005, sono stati il Messico e Turchia. I sistemi di produzione flessibili, i computer, le macchine a controllo numerico, le tecnologie della comunicazione e dell'informazione e l'intensificarsi della globalizzazione, sono stati alcuni dei fenomeni più importanti che hanno cambiato il mondo del lavoro.

Questi cambiamenti hanno permesso, a partire dagli anni '80, la deregolamentazione del mercato del lavoro, a causa dello spostamento in altri Paesi avanzati di processi produttivi, con l'obiettivo di guadagnare maggiore competitività, di avere manodopera a basso costo e materie prime in loco. Alla delocalizzazione, si fa strada anche la crescente richiesta ai lavoratori di elevate capacità e competenze specifiche. Tutto ciò, ha creato un gap tra, quanti posseggono tali requisiti e chi ha solo competenze di base ed è facilmente "rimpiazzabile" con macchinari o con manodopera a basso costo nei paesi emergenti (Filippetti, 2016). Lo sviluppo della tecnologia e l'introduzione dei macchinari all'interno delle fabbriche, hanno causato una maggiore sostituzione della manodopera umana e cambiamenti del rapporto tra l'individuo e il lavoro (Frey & Osborne, 2017). Oggi, i lavoratori devono adattarsi a un mercato che richiede loro elevati standard di flessibilità ed ecletticità. I soggetti che sono maggiormente colpiti sono coloro che appartengono alla fascia di età tra i 14 e i 25 anni (Filippetti, 2016).

Negli ultimi quarant'anni, si sono verificate trasformazioni molto intense e complesse, basti pensare alla presenza delle donne nel mercato del lavoro, così come anche alle politiche del lavoro che richiedono maggiore flessibilità. L'Italia, agli inizi degli anni '70, era caratterizzata da tassi di disoccupazione modesti, essa è aumentata fino alla metà degli anni novanta (soprattutto disoccupazione giovanile), successivamente, seguirà un decennio nel quale la disoccupazione diminuirà, con un cambiamento della struttura dell'occupazione. Ma a partire dalla fine dello scorso decennio, dai primi anni della crisi, si è registrato un nuovo incremento del numero dei disoccupati. Negli ultimi anni, è andato trasformatosi il contenuto stesso del lavoro e si è passati da un'economia industriale ad un'economia basata sulla conoscenza. Oggi, infatti, il risultato finale del processo produttivo aziendale è la conoscenza stessa. Questo incremento di un'economia basata sulla conoscenza ha delineato una nuova tipologia di lavoratori, chiamati *knowledge workers*, professionisti abili nella trasformazione di

informazioni in sapere, utilizzando le loro competenze (Padroni, 2007). Quindi, si fa riferimento ai lavoratori del sapere, cioè lavoratori capaci di specializzarsi continuamente per capitalizzare la conoscenza. Il contesto lavorativo è diventato sempre più vario e mutevole, oltre che concorrenziale, dunque le aziende devono essere in grado di portare a termine il loro lavoro in tempi sempre più rapidi, in modo più economico e con maggiore efficienza (IBM, 2010). Dunque, se nell'Ottocento si aveva timore della degradazione dell'uomo; nel Novecento dell'alienazione dell'uomo; oggi si ha paura della precarizzazione del lavoro e la fragilizzazione dell'uomo (Accornero, 2005). Le aziende si trovano, oggi, a dover fronteggiare una tipologia di consumatori con culture, bisogni e necessità diverse da quelli presenti. La globalizzazione, di cui si parlerà in maniera approfondita nei paragrafi successivi, ha incrementato la competizione nella ricerca dei talenti (Costa & Gianecchini, 2019).

Bisogna sottolineare che le crisi del nostro tempo richiedono una (ri)educazione sul tema della transizione e una (ri)progettazione dei percorsi di vita. Questo perché la precarietà del lavoro ha delle ripercussioni a livello personale, mina le caratteristiche di stabilità, quindi, mina l'integrità dell'io (Rossi, 2010). I rischi ai quali, oggi, stiamo andando incontro sono l'aumento di disoccupazione di massa, l'aggravamento del mancato disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e la probabilità che alcune professioni e competenze possano diventare obsolete. Il mondo del lavoro sarà caratterizzato da una parte dall'automazione, dalla digitalizzazione, dall'intelligenza artificiale, dall'altra da una differenziazione della tipologia di occupazioni, alcune con la necessità di specializzazioni elevate (tecnici, manager, formatori) e altre con basse qualificazioni (badanti, addetti alle pulizie, guardie di sicurezza), invece, tendono a diminuire quelle occupazioni in cui è richiesta una moderata competenza, perché più facilmente sostituibili da macchine (Hirschi, 2018). Ed è proprio qui, che si verificano delle incongruenze, perché accanto a incarichi altamente specializzati vi sono attività sottopagate e spesso la retribuzione non è proporzionata alle competenze o al titolo di studio, e di conseguenza, diminuiscono le possibilità di carriera (Maeran & Boccato, 2016). I rapidi cambiamenti in atto non sono solamente di tipo economico, ambientale e geopolitico, perché, seppur essi vadano ad incidere su imprese e lavoro, coloro che vengono maggiormente colpiti sono i cosiddetti *millennials*¹, costretti ad un posto di lavoro che non viene "garantito" per tutta la vita, così come

¹ I *millennials* sono i nati tra il 1980 e il 1996, ovvero coloro che hanno compiuto il loro primo e ultimo anno da teenager (età 13-19) durante il corso degli anni 2000. Chi è nato dopo fa parte di un'altra generazione il cui nome è Generazione Z.

la mancata possibilità di un unico luogo di lavoro durante lo stesso rapporto di lavoro, stessa cosa dicasi per l'orario di lavoro sempre più flessibile.

Frequenti cambiamenti di occupazione, non sono più considerati in negativo, bensì la mobilità continua viene vista come un passaggio necessario per acquisire nuove e migliori competenze. (Dagnino, Nespola, & Seghezzi., 2017). I cambiamenti negli attuali contesti formativi, lavorativi, sociali e ambientali causeranno sempre più disagi e difficoltà maggiori rispetto a quelli sperimentati dalle generazioni precedenti (Soresi & Nota, 2020). Come sottolineano Maeran e Boccato (2016) il lavoratore di oggi, deve avvalersi di nuove competenze e risultare più “attraente” sul mercato del lavoro. Infine, è possibile affermare che il contesto sociale odierno, si presenta sempre più complesso e multiforme, caratterizzato da grandi cambiamenti.

1.1.1 La cultura neoliberista: nuovo modello di mercato

Il neoliberismo, approccio che si è soffermato sull'economicizzazione di ogni aspetto dell'esistenza umana (Bazzicalupo, 2013), ha avuto origine intorno agli anni '70, in particolare, la sua origine viene fatta risalire alla teoria della Scuola di Chicago. Questa scuola di pensiero ebbe molta visibilità e si fece rapidamente strada all'interno del mondo accademico, in particolare all'Università di Chicago, il cui capostipite di tale scuola fu M. Friedman (1912-2006).

Friedman, proponeva una “ricetta” costituita da tre ingredienti principali:

- *Deregulation*: dovevano essere eliminate le regole che mettevano a freno la vita economica e che avrebbero potuto arginare i profitti;
- Privatizzazione: bisognava sostituire i servizi pubblici con quelli privati, in modo da migliorare l'efficienza di questi ultimi;
- Riduzione delle spese sociali.

“In sintesi, doveva essere lasciato più spazio al mercato in quanto ecosistema in grado di autoregolarsi, cioè di dare vita al necessario numero di prodotti a un giusto prezzo, realizzati da lavoratori pagati con salari tali da permettere loro di comprare quegli stessi prodotti: un mondo perfetto, dunque, caratterizzato da piena occupazione, innovazione e, soprattutto, crescita perpetua” (Soresi & Nota, 2020, pp. 58-59).

Molti settori politici di tutto il mondo sposarono questa visione e ritennero che tutto ciò, potesse stimolare la crescita economica, incrementare la capacità produttiva e accrescere i profitti.

Fu così che, nel 1990, la stampa economico-finanziaria sostenne apertamente il neoliberismo in quanto “soluzione definitiva di tutti i mali dell’economia” (Soresi & Nota, 2020, p.59).

Infatti, questo pensiero ha accomunato tutti i partiti, sia di destra che di sinistra, come è stato dimostrato dallo slogan “meno stato, più mercato”.

Questo per sottolineare l’interesse all’arricchimento individuale, a scapito dell’interesse nazionale e societario. I consumatori erano appagati dai beni e dagli investimenti, legati alla società attraverso azioni di consumo (Davies & Bansel, 2007). Le grandi multinazionali ottennero sempre maggiore potere, insieme alle istituzioni finanziarie e alle banche che sembravano legate da mancato patriottismo e basso senso di responsabilità sociale. Questo ha provocato una maggiore disuguaglianza tra coloro che hanno beneficiato di questa logica, cioè i cittadini della classe media dei Paesi emergenti (Cina, India, Thailandia..) e tutti quei lavoratori dei Paesi occidentali appartenenti alla classe media/medio-bassa, che si sono trovati a vivere precariato, disoccupazione e povertà (Soresi & Nota, 2020).

Il neoliberismo, dunque, ha provocato un ulteriore arricchimento degli individui e degli stati ricchi in precedenza, ma questo non ha reso il resto del mondo ricco, al contrario, lo ha catapultato in uno stato di povertà maggiore. D’altro canto, essendo le risorse del mondo limitate, non è possibile ampliare la propria condizione senza appropriarsi di esse, però in questo modo si provoca un danno a qualcun altro. Alcuni autori (Hooley & Sultana, 2018; Nota & Soresi, 2018) hanno affermato che, negli ultimi decenni, c’è stata una visione neoliberista del mondo, che ha accentuato la convinzione che il benessere degli individui sia connesso agli oggetti, al loro scopo e al loro consumo (Watkins, McLaughlin, & Parker, 2019).

Si diffuse l’idea che l’insicurezza lavorativa possa essere una condizione necessaria per la crescita economica, perché in tal senso, è più semplice tenere a bada i lavoratori, in quanto per paura di perdere ciò che già posseggono, non pretendono di esercitare i propri diritti (Saraceno, 2019). Nel 1991 è stato effettuato un sondaggio dall’*International Survey Research Corporation* in cui si è evidenziato che il 25% degli intervistati temeva di essere licenziato. In un mondo del lavoro meno dinamico, la preoccupazione dei lavoratori di lasciare la loro occupazione per cercare un altro impiego, è la dimostrazione di questo timore. Il numero ridotto

di abbandoni dal lavoro, in questi ultimi anni, dimostra l'importanza che i lavoratori attribuiscono alla stabilità. Si preferisce un salario minore, in cambio di una maggiore sicurezza lavorativa. Il neoliberismo, è improntato sulla concezione dell'uomo-monade imprenditore di se stesso, sulla competitività esagerata vista come strumento per raggiungere il successo, sull'elogio al godimento a tutti i costi, a scapito del desiderio di progettazione futura (Casulli, D'Aniello, & Polenta, 2019). Questo sistema non fa altro che creare disuguaglianze e colpire tutte quelle forme di vulnerabilità. La prospettiva socioeconomica neoliberista ha provocato un'etica del disimpegno nei confronti della comunità, portando all'individualizzazione, e questo fa sì che non si tengano in considerazione i rischi di esclusione e vulnerabilità (Down, Smyth, & Robinson, 2018).

Il declino di una "comunità socio-politica" democratica, all'interno della quale i cittadini possono supportarsi reciprocamente e condividere problemi, aumenta la competizione tra gli individui piuttosto che la solidarietà reciproca, e questo provoca anche sentimenti di sfiducia nelle giovani generazioni, così come elevati livelli di incertezza circa il proprio futuro (Hooley & Sultana, 2018; Alietti & Agustoni, 2013). Chi si occupa di orientamento, deve condurre i giovani ad una riflessione su questi temi: come il lavoro è cambiato nel corso del tempo, l'impatto che le diverse scelte economico-politiche potranno avere sulla loro occupazione futura. Questo perché, attraverso la stimolazione di un pensiero critico e una riflessione a riguardo, i giovani avranno maggiore consapevolezza sulla loro progettazione futura. In letteratura vi sono diversi strumenti utilizzabili, sia qualitativi che quantitativi. Uno tra questi è il questionario *Pensieri sullo sviluppo e l'economia del futuro*, caratterizzato da 14 item su scala Likert a 5 punti, utilizzato per stimolare i partecipanti alla riflessione sullo sviluppo economico. Alcune frasi sono improntate ad una visione neoliberista dell'economia, altre invece verso una concezione più equa e solidale (Soresi & Nota, 2020) .

1.1.2 La cultura del “qui ed ora” e crescente richiesta di flessibilità occupazionale

La parola d'ordine del post-fordismo è “flessibilità”. Il termine flessibilità è diventato ormai parte integrante della vita di ciascun individuo e sempre più di uso comune quando ci si riferisce a concetti quali il lavoro flessibile, il tempo flessibile, le competenze flessibili. “All'alienazione da routine e all'oppressione della monotonia tipiche del lavoro industriale, si sono sostituiti

l'ansia da variabilità, lo stress da competizione individualizzata, permanente e senza legami e la frenesia da lavorismo” (Zucchetti, 2005 p.63).

Il lavoro perde le sue caratteristiche tipiche per farsi frammentato, atipico, così come la figura del lavoratore è cambiata in questi anni. Questa nuova prospettiva può essere letta secondo uno schema dicotomico: da un lato l'individuo “atipico” è costretto ad una condizione lavorativa umiliante, proprio perché sottopagato; dall'altro, la crescente flessibilità nella quale ci si trova a vivere, diventa terreno fertile per l'espressione delle proprie aspirazioni, proprio perché non è indotto da una rigidità tipica del posto fisso. Questa seconda lettura della “flessibilità” mette in luce la possibilità del lavoratore di oggi, di poter valorizzare le proprie capacità e la propria creatività, diventando autonomo e responsabilizzato, confrontandosi con un mercato del lavoro in cui si prospettano nuove professioni e competenze maggiori.

Se da una parte si aveva un lavoratore passivo (alienato) durante il periodo fordista-taylorista, senza possibilità di reagire alle diverse oppressioni e alla tirannia del datore di lavoro, adesso si ha un lavoratore flessibile, libero dalle catene del posto fisso, immerso in questo percorso caratterizzato dalla globalizzazione (Florida, 2003; 2006).

I lavoratori flessibili sono individui impegnati sul presente, totalmente assorbiti dal lavoro e incapaci di guardare al proprio domani.

Si è sempre alla ricerca di nuove esperienze professionali, ci si sposta di continuo collezionando nuove relazioni e competenze, dunque, è possibile parlare di una cultura del lavoro centrata sul “qui ed ora”; un modo di intendere la vita professionale che mette da parte il futuro. Il lavoratore della cosiddetta conoscenza, flessibile, atipico, è libero di esprimersi e far riconoscere il proprio talento sul luogo di lavoro, ma vive in una perpetua condizione di solitudine della precarietà occupazionale, e quindi in condizioni di precarietà di reddito e precarietà di vita. Ma, in una società in cui le carriere sono diventate meno ovvie, le transizioni sono rapide e difficili, risultano necessarie lo sviluppo di nuove competenze e la promozione della flessibilità, per creare nuove opportunità (Savickas, 2005). Si è messo in luce che l'introduzione del lavoro atipico ha avuto un grande impatto sulla salute, sia psichica che fisica dei lavoratori. E' stato dimostrato che i lavoratori atipici, ed in particolare coloro che hanno contratti di breve durata, presentano delle condizioni di salute fisica e psicologica peggiori rispetto ai lavoratori con una situazione professionale stabile (Tomei & Tomao, 2003). Possono insorgere forme di ansia, di depressione, di rabbia, mancanza di autostima, disturbi legati allo stress e instabilità emotiva.

“Le frequenti “transizioni” personali e professionali che la precarietà provoca richiedono alle persone di riprogettare continuamente il loro futuro personale e professionale e, in tal senso, di ricorrere a strategie sofisticate di fronteggiamento in quanto ciò che è a rischio, accanto al lavoro e alle prospettive future, è il loro stesso benessere e la qualità della loro vita” (Ginevra *et al.*, 2019, p.187). Oggi, i giovani devono far fronte a diverse sfide anche molto impegnative a causa delle conseguenze connesse alla crisi economica, all'aumento dell'urbanesimo, all'invecchiamento della popolazione e all'aumento dei flussi migratori. Le aziende saranno, quindi, chiamate a fare i conti contemporaneamente con una competenza informatica più complessa, con popolazioni multietniche e con il progressivo invecchiamento della forza lavoro (Parhizgar, 2013). In particolare, come sottolineano Savickas *et al.* (2009), ai preadolescenti, che saranno implicati nella progettazione del proprio futuro, sarà chiesto di essere preparati a tenere in considerazione tali cambiamenti e fronteggiarli di conseguenza, in modo da anticipare traiettorie evolutive non lineari. Le politiche odierne sono interessate soprattutto alla gestione del presente, da qui il concetto di cultura del “qui ed ora”, e ad un consumismo così dissoluto da mettere seriamente a repentaglio la vita futura del nostro stesso pianeta con conseguenze sulla progettazione del futuro professionale (Giovannini, 2018; Soresi, Nota, & Santilli, 2019).

Come sottolinea Soresi (2018), oggi si richiede alle persone di essere preparate e sempre all'altezza di opportunità, di diventare ‘imprenditori’ di se stesse anche senza reali possedimenti da mettere in gioco. Queste eccessive pretese sembrano avere delle conseguenze significative e negative sulla vita e sul benessere delle persone, per cui vanno a suscitare sensazioni di disagio e di sconforto e spingono le persone a perdere la grinta sull'investimento nella propria identità (Santilli *et al.*, in press). In base al Rapporto Annuale Istat *La situazione nel Paese* (2014), il mercato del lavoro italiano ha risentito pienamente della fase di crisi attraversata dall'economia italiana, con una elevata diminuzione dell'occupazione. Secondo i dati della rilevazione delle forze di lavoro, nel 2013 l'occupazione è diminuita di 478 mila unità, con un calo del 2,1% rispetto al 2012.

I più colpiti da questa crisi del mercato del lavoro sono i giovani, molti dei quali non concludono il percorso scolastico, questa condizione incrementa la popolazione dei cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*), cioè di quella quota di under 30 privi di occupazione e non inseriti in alcun percorso di istruzione o formazione. Si evidenzia, inoltre, una riduzione dello stipendio dei ragazzi che accedono nel mercato del lavoro ed il conseguente aumento dei cosiddetti *working poors*, cioè i lavoratori a basso salario. Se fino a qualche anno fa, l'istruzione

era considerata l'elemento necessario per la crescita del capitale individuale, oggi, investire in istruzione non sembra essere, per i giovani, così invitante, proprio perché il titolo di studio è sovradimensionato rispetto al lavoro realmente svolto. Quindi la struttura della forza lavoro, ad oggi, sembra essere caratterizzata da: compresenza all'interno della stessa organizzazione di persone con contratti di lavoro diversi ma che, spesso, svolgono le stesse tipologie di mansioni, la compresenza di figure professionali vecchie e nuove, le discrepanze di genere e la compresenza di lavoratori di diversa etnia, ognuno portatore o portatrice di aspettative e culture del lavoro diverse. Insomma, si registra una precarietà intesa non solo per contratto, ma come difficoltà di perseguire progetti di vita, sogni e desideri (Gosetti, 2012).

“Dalla fatica si è passati allo stress, dalla monotonia alla frenesia, dall'insensatezza al coinvolgimento, dai vincoli alle responsabilità, dalla rigidità alla flessibilità” (Accornero, 2006 p. 489). La flessibilità influisce sul lavoro e sul lavoratore con effetti che possono essere considerati meno rivolti alla collettività e più incentrati all'individualità, rispetto a ieri, e questo fa sì che oggi il percorso conti più del posto di lavoro, dal momento che le modalità d'impiego tendono a cambiare e la dinamicità del lavoro a crescere (Accornero, 2006).

Infine si può dunque affermare che, tutto ciò provoca incertezza sulla continuità del rapporto di lavoro, bassi salari, contratti di lavoro sempre più “deboli” e questo si ripercuote, di conseguenza, sulla progettazione professionale, sulla costruzione di un'identità professionale definita e stabile.

1.1.3 L'identità professionale come costruzione in mutamento

La rappresentazione di sé può essere suddivisa in due parti: personale e sociale. La prima, fa riferimento a quell'insieme di caratteristiche che l'individuo pensa di avere (attitudini, capacità, atteggiamenti, potenzialità) e si costruisce in base al trascorso personale elaborato dai propri schemi mentali. La seconda, nasce dalla consapevolezza di appartenere a un determinato gruppo sociale; l'identità professionale ne è quindi una sua parte (Castelli & Venini, 1998). Essa è caratterizzata da un insieme di competenze, attitudini, stati motivazionali, comportamenti e valori che si riferiscono a un ambito lavorativo in toto.

Oggi, la costruzione dell'identità professionale può essere considerata come un processo che si sofferma sempre meno sulle sollecitazioni e dinamiche esterne, quanto più, invece, sul processo

di costruzione che l'individuo deve compiere, essendo in primis lui stesso il responsabile di esso (Caza & Creary, 2016). Infatti, non è pensabile l'idea di un'identità professionale definita come uno stato, che viene acquisito in modo passivo all'interno di un'azienda stabile con mansioni e compiti ripetitivi, bensì si tende ad acquisire forme di identità definite come "provvisorie o temporanee".

Alan Brown e coll. (2014), definirono l'identità professionale come caratteristica di un individuo 1) proattivo e capace di auto-direzione; 2) capace di attribuire senso e prospettiva alle proprie scelte, mettendoci impegno, al fine di poterle attuare; 3) autoriflessivo, in grado di riflettere ed essere consapevole delle proprie competenze e in grado di analizzare in maniera critica le situazioni; 4) capace di promuovere le proprie competenze relazionali; 5) capace di gestire le tensioni che si possono vivere nei periodi di transizione.

Come citato in precedenza, l'individuo oggi, deve riuscire a costruire la propria identità professionale, riuscire a fronteggiare le varie sfide e i vari cambiamenti lungo il proprio tragitto. Grazie all'aiuto di formatori e orientatori, costruirà la propria storia e il proprio progetto, affiancato a figure professionali che saranno in grado di accompagnarlo in questa costante costruzione di senso della propria esistenza.

"Si può avanzare l'ipotesi che l'identità professionale costituisca una delle essenziali componenti dell'identità sociale e questa sia inestricabilmente connessa con la propria identità personale" (Pellerey, 2021, p.30).

Quindi, la costruzione dell'identità personale è legata alla propria identità sociale e di conseguenza alla propria identità professionale in un continuo sviluppo in cui sono presenti sia dinamiche interne, sia dinamiche esterne dovute al confronto sociale (Crocetti, Prati, & Rubini, 2018). Ecco che, quando si vuol parlare di identità professionale bisogna tenere in considerazione la persona in toto, nella sua unicità fin dai primi anni di vita. Questo perché, la riflessione sulle proprie azioni e relazioni, lo spirito di iniziativa, l'auto-gestione, si estendono durante l'arco di vita. In questo, il compito principale di promozione di queste competenze, oltre la famiglia, ce l'ha la scuola. "L'importanza di sviluppare un'adeguata e consapevole identità professionale deriva anche dal fatto che essa costituisce una fonte importante di significati e di prospettive esistenziali personali, un vero e proprio quadro di riferimento per la definizione di un concetto di sé e per lo sviluppo della propria autostima. Tutto ciò influisce sul benessere psicologico e sulla motivazione a crescere nelle proprie competenze e ad affrontare

le sfide presenti del mondo del lavoro, con evidenti ricadute sulla maniera di agire nei contesti lavorativi” (Pellerey, 2021, pp. 42-43).

Si parla tanto di questo, perché la vita umana si svolge in gran parte a lavoro, e bisogna educare i giovani ad affrontare le sfide, una di queste è quella relativa al lavoro. Innanzitutto, perché le competenze necessarie per aver accesso al mondo del lavoro sembrano evolversi rapidamente, e poi perché la stessa preparazione culturale deve incastrarsi con la capacità di interpretazione della realtà che ci si trova a vivere.

L’identità professionale può essere definita nel contesto lavorativo odierno una risorsa necessaria al fine di fronteggiare situazioni stressanti, transizioni, periodi di incertezza e di ricerca di nuove prospettive lavorative.

Come hanno sottolineato alcuni autori (Lewis, 2003; Arnett, 2004; Fadjukoff, Pulkkinen & Kokko, 2005), assumono una particolare importanza, soprattutto tra i giovani adulti, sia l’esplorazione delle diverse possibilità identitarie, sia gli impegni che sono connessi alle scelte lavorative, in particolare tra gli studenti universitari (Skorikov, 2007; Stringer & Kerpelman, 2010). Infatti, gli studenti universitari tendono a dedicare molte energie alla ricerca delle diverse opportunità per sviluppare le proprie competenze (Kalakoski & Nurmi, 1998).

A tal proposito, Ibarra (1999) sostiene che gli individui tendono ad adattarsi alle diverse richieste per esplorare ulteriori “sé lavorativi”, in questo modo sviluppano le attitudini e comportamenti che quella attività richiede, concludendo con una modifica permanente degli elementi che caratterizzano la propria identità professionale. Ecco perché, ad oggi ci si sofferma sull’importanza di acquisire una “competenza adattiva” (De Corte, 2012).

Infatti due autori, Savickas e Portfeli (2012) hanno sviluppato un questionario: “Career Adapt-Abilities Scale” (di cui si parlerà in modo approfondito nel prossimo capitolo) che indaga proprio questa competenza adattiva. Infine, “si può dire in sintesi che la costruzione di una propria identità professionale è un percorso nel quale il confronto con la realtà del mondo del lavoro dovuta all’esperienza diretta tende a sollecitare un continuo adattamento dell’immagine di sé come lavoratore e in questo quadro a sviluppare competenze, atteggiamenti e comportamenti” (Pellerey, 2021, p. 43).

1.2 Le difficoltà e minacce in tempi attuali

Il presente, si pone come un momento di difficoltà, caratterizzato da nuove incertezze che influenzano negativamente sia lo stato emotivo delle persone, sia l'ambiente circostante. Il futuro, ancor di più, sarà complesso e caratterizzato da contesti sempre più complicati. Il compito dell'orientatore, quindi, è e sarà quello di considerare più fattori possibili, in modo da guidare gli individui verso una visione non riduttiva del lavoro, bensì una visione più globale ed inclusiva. E' aumentata sempre più la consapevolezza che gli individui, soprattutto i più giovani, stiano progettando il proprio futuro in un contesto dominato da crisi globali e sfide che hanno effetti significativi sulla loro vita. Questi eventi comportano: la riduzione delle risorse ambientali, la precaria qualità e quantità del lavoro, la crescita demografica, la globalizzazione economica e l'aumento delle migrazioni e dell'esclusione sociale (Cohen-Scali et al., 2018).

1.2.1 La globalizzazione

Parlando della cultura neoliberista e del futuro, è importante soffermarsi anche sulla globalizzazione che, dagli ultimi decenni del Novecento, sta influenzando tutti i settori della vita degli individui.

Essa, ha permesso una condivisione delle culture, dei costumi, delle idee, dando la possibilità di creare delle identità ibride e multiple, rendendo omogenee le diverse culture, e portandole ad una loro occidentalizzazione (Myers, 2010).

Ha anche consentito, il movimento libero e senza freni dei capitali e la nascita di ampie reti di produzione grazie alla fruibilità di "manodopera mondiale" a basso costo, illudendo gli individui ad una crescita economica planetaria (Chomsky, 2017; Crouch, 2018).

Come afferma Baldwin, docente di economia internazionale al Graduate Institute of International and Development Studies dell'Università di Ginevra, nel suo libro: "*Rivoluzione globale. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*" (2020), dal momento in cui si sono sviluppate le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), si è potuto constatare una differenza tra la globalizzazione iniziata nel 1800 e quella della seconda metà del XX secolo. La prima, aveva permesso una divisione internazionale del lavoro fra Paesi che fornivano materie prime e Paesi maggiormente industrializzati del Nord del mondo. La seconda, invece, ha provocato il decentramento dell'intero sistema produttivo in un unico

sistema mondiale, causando fenomeni di deindustrializzazione e delocalizzazione. Infatti molti lavoratori lavorano in aziende di proprietà straniera, che possiedono filiali estere (Heyman & Sjöholm, 2019).

Baldwin (*ibidem*), parla di telemigrazione, cioè l'opportunità di fornire il proprio contributo professionale ovunque attraverso Internet, quindi un individuo può trovarsi, ad esempio, in Italia, ma lavorare per un'azienda estera, con condizioni di lavoro e di retribuzione decisamente competitivi rispetto a quelli europei e statunitensi. Questo permette facilmente di relazionarsi con ambienti anche molto distanti dal luogo fisico, permettendo l'estensione della presenza virtuale oltre il corpo, come si è visto attraverso la pandemia Covid-19 e la maggiore attenzione nei confronti dello *smart working*. L'epidemia ha avuto conseguenze significative per i mercati del lavoro in tutto il mondo, con l'effetto più grave sull'occupazione (ILO, 2020).

La telemigrazione è un esempio di come la globalizzazione abbia fortemente trasformato il mondo del lavoro, e di come continuerà a cambiarlo. Infatti alcuni esempi di come il mondo del lavoro sia cambiato a seguito di questo fenomeno sono: le migrazioni, l'evoluzione tecnologica, la delocalizzazione delle grandi aziende che ha fatto sì che le multinazionali potessero spostarsi in nazioni con minori tassazioni e minore costo della manodopera. (Ginevra, Di Maggio, Santilli, & Nota, 2021)

Tutto questo ha e avrà, sempre più, delle ripercussioni sulla progettazione del futuro professionale. Essa dà forma al modo in cui i giovani conoscono e spiegano il mondo e riflettono sul loro futuro professionale (Arnett, 2002; Mansilla & Gardner, 2007; Meyer, 2010). Negli ultimi anni, si è fatta sempre più preponderante la necessità di preparare gli adolescenti al futuro, informandoli sui processi che contraddistinguono il mercato del lavoro e offrendo loro le giuste competenze e risorse per gestire con successo i cambiamenti nel mondo del lavoro (Nota, & Rossier, 2015).

Come sottolineano alcuni autori, per fronteggiare la globalizzazione, i giovani devono avere la consapevolezza delle crisi che si verificano sul nostro pianeta, incrementando la loro consapevolezza globale (Li & Qingtong, 2019; Mansilla & Gardner, 2007; Meyer, 2010).

Solitamente, i giovani italiani conoscono la globalizzazione attraverso i media, i quali la descrivono come qualcosa di economicamente vantaggioso per tutti. La posizione neolibera

tende anche a promuovere la concezione per cui la globalizzazione può incentivare scambi culturali tra paesi diversi, creando un “villaggio globale” (Meyers, 2010).

Le indagini della Pew Research Center (2007) rivelano che vi è una comprensione poco accurata e imprecisa del concetto di globalizzazione, e si tende ad affidarsi alle credenze popolari. L’orientamento, dunque, deve insegnare alle giovani generazioni, a riflettere e sviluppare un pensiero critico circa gli effetti della globalizzazione e i miti sul mercato del lavoro per imparare a fronteggiare i cambiamenti.

Infine, numerosi studi (Ginevra et al. 2021; Ginevra et al., 2019) hanno indagato la visione che i giovani adulti e gli adolescenti hanno della globalizzazione. Tali studi hanno messo in luce come un numero elevato di studenti considerino tale fenomeno come strettamente culturale, legato alla trasmissione di valori e idee, e come siano largamente influenzati dalla visione trasmessa dai media. Inoltre, tendono a vederlo come un evento tendenzialmente positivo e sembrano non distinguerne gli aspetti negativi. Queste evidenze sottolineano l’importanza di interventi di orientamento basati sull’approccio teorico del Life Design che si soffermano sulla trasmissione di tutti gli aspetti di un fenomeno complicato, come lo è la globalizzazione, in modo che i giovani possano esaminare anche gli aspetti più negativi legati alla loro futura professione, come l’aumento delle disparità economiche e sociali tra i paesi, l’intensificarsi delle pressioni politiche dei paesi occidentali su quelli in via di sviluppo, la crescente occidentalizzazione delle culture (Ginevra et al., 2021).

1.2.2 La precarizzazione

Quando si parla di temi che riguardano l’orientamento e la progettazione professionale è inevitabile parlare anche di precarizzazione.

Come è già stato detto, il mercato del lavoro negli ultimi due decenni si è notevolmente modificato, complici fenomeni come la globalizzazione e il progresso tecnologico. Questi cambiamenti hanno avuto un impatto significativo sulle occupazioni, con un numero minore di posizioni stabili e un numero maggiore di lavori ‘flessibili’, spesso precari (García-Pérez et al., 2017; Zia, 2008).

È risaputo che, condizioni di lavoro precario e senso di precarietà del lavoro, generano un malessere sociale che ha un impatto significativo sui comportamenti, sia quelli individuali sia quelli collettivi. E che la precarietà spesso si confonde con la flessibilità.

Secondo il sondaggio annuale svolto dalla Doxa-Gallup in 70 Paesi (Doxa-Gallup, 2005) alla fine del 2005, 58 italiani su cento si sentivano sicuri del posto (contro i 69 dell'Europa occidentale), mentre ancora alla fine del 2001 erano 75 su cento; nello stesso periodo, gli italiani che temevano di perdere il lavoro, erano saliti da 17 a 32 su cento. Anche la Fondazione Europea di Dublino, che si occupa di indagare le condizioni di lavoro, in particolare il grado di soddisfazione del lavoro (misurato considerando la sicurezza del posto), ha sottolineato come l'Italia fosse sotto la media europea nel 2001 (Fondazione Europea, 2001).

Come sottolinea Accornero (2006): “È altresì significativo che in Italia si preferisca parlare di precarietà anziché di insicurezza del posto, la *job insecurity* cui è dedicata un'ampia letteratura sociologica e psicologica. Perché? Forse perché la dimensione temporale della precarietà non sembra poter durare indefinitamente, e deve quindi avere fine, mentre sembra impossibile conoscere il termine di scadenza dell'insicurezza, per cui non si può essere certi che finisca. Porre termine alla precarietà sembra dunque un obiettivo più credibile che porre termine all'insicurezza: alla prima non può che subentrare la stabilità, alla seconda soltanto la sicurezza, cioè qualcosa di un po' meno «rassicurante». E poi la precarietà crea il tipo umano del lavoratore precario, mentre non si può dire che l'insicurezza crei il lavoratore insicuro...” (p. 483). Non ci sono dubbi sul fatto che, questo senso di precarietà e la conseguente insicurezza lavorativa abbiano alimentato un alto livello di insoddisfazione e disaffezione lavorativa (Famiani, Monti, & Tomei, 2005).

La Commissione europea ha fornito una diffusa definizione di precarizzazione, definita come una condizione lavorativa caratterizzata da quattro dimensioni:

- 1) *Insicurezza circa la continuità del rapporto di lavoro*: riguarda la preoccupazione e il timore di perdere il proprio lavoro, interessa maggiormente i lavoratori autonomi e quelli che lavorano “in nero”;
- 2) *Salario insufficiente o retribuzioni inadeguate*: spesso i lavoratori precari si trovano a dover accettare delle scarse retribuzioni e assenza di prospettiva per quel che riguarda l'avanzamento di carriera. Pensare ad una carriera lineare diventa, se non proprio

irrealistica, difficile da realizzare. Questo si ripercuote sugli stili, la qualità di vita del lavoratore e sulla posizione sociale che si trova a ricoprire;

- 3) *Deterioramento del rapporto di lavoro e vulnerabilità dei lavoratori*: il lavoratore precario vive una condizione di vulnerabilità e difficoltà nell'esercitare il proprio controllo su alcune dimensioni lavorative quali l'orario di lavoro, la promozione, la salute e la sicurezza, la pianificazione e la possibilità di rifiutare gli straordinari;
- 4) *Indebolimento della protezione sociale dei lavoratori*: i lavoratori precari sono poco salvaguardati per quanto riguarda il licenziamento ingiusto, e hanno scarse possibilità che gli vengano riconosciuti i diritti sanciti dalla legislazione del lavoro (Soresi & Nota, 2020).

Oggigiorno, sembra opportuno presentare anche il concetto di “precarietà di vita”, definita come la condizione di fragilità, di impotenza e di paura riguardo il futuro professionale dei lavoratori atipici. Tale condizione di precarietà è pervasiva nella vita del lavoratore, perché seppur nasca a causa dell'ambito lavorativo, si ripercuote anche nella sfera privata, personale e familiare, mettendo a repentaglio anche le relazioni interpersonali. Questa condizione non colpisce tutti i lavoratori atipici allo stesso modo, perché possono intervenire alcune caratteristiche personali, legate in particolare alle strategie di coping o alla resilienza, che possono attenuare gli effetti negativi e permettere agli individui di condurre una vita personale e familiare del tutto soddisfacente (Pollo, 2008).

Quando tale condizione si fa persistente nel lungo periodo, si può ipotizzare una “sindrome da lavoro precario”, con sintomi quali ansia, insonnia, stress, frustrazione e depressione (Soresi & Nota, 2020). Il lavoro, considerato anche come uno strumento di integrazione sociale, quando si fa precario e atipico, come in tempi attuali, diventa anche responsabile di un crescente senso di isolamento, producendo una scarsa possibilità di creare relazioni soddisfacenti e quindi di sentirsi di appartenere all'organizzazione per cui il lavoratore collabora (De Witte, Vander Elst, & De Cuyper, 2015).

All'interno del luogo di lavoro, la precarietà produce un clima di competizione e rivalità tra collaboratori, percepiti come rivali e avversari che potrebbero impadronirsi del posto. Tutto questo associato a esperienze di diffidenza e sospetto, sfociando, nei casi più estremi al mobbing e molestie.

La condizione di precarietà suscita paura e difficoltà nel progettare il proprio futuro anche agli adolescenti, che seppur magari non la provino su loro stessi, le conversazioni con i loro genitori può portarli a percepire la loro vita professionale futura come probabilmente instabile e insoddisfacente. Questo, inevitabilmente, produce degli effetti negativi come ad esempio restrizione delle aspettative e una perdita delle proprie energie sulla formazione.

Ecco perché è importante che chi si occupa di orientamento, oltre far riflettere le giovani generazioni sul tema che riguarda la globalizzazione, dia degli spunti di riflessione anche sul tema della precarietà lavorativa, offrendo gli strumenti adeguati per incrementare la resilienza, risorsa individuale che permette loro di affrontare le difficoltà che si incontrano in questo processo (Soresi & Nota, 2020).

Il *Life Design Research Group* ha ideato alcuni interventi ed attività in grado di aiutare i giovani ad affrontare questa situazione, stimolando dimensioni molto utili per affrontare le incertezze, come la career adaptability e la resilienza, e di incrementare la flessibilità e l'innovazione nella progettazione professionale.

Sarebbe utile anche, far riflettere i giovani su quel che concerne il lavoro dignitoso, in modo che siano predisposti ad accettare delle professioni che tengano in considerazione il rispetto di sé, degli altri e dell'ambiente.

Quando si analizza il lavoro precario, possono essere utilizzati diversi criteri oggettivi e soggettivi. Per quanto riguarda le misure soggettive, Kretsos e Livanos (2016) hanno posto attenzione sulla valutazione delle condizioni di lavoro precario che sono involontarie per il lavoratore. Per quanto riguarda le misure oggettive, Garcia-Perez e collaboratori (2017) hanno proposto di valutare il lavoro precario basandosi sulle seguenti tre dimensioni che sono:

- a) il salario percepito: la soglia per definire un lavoro precario è relativa ad una retribuzione oraria inferiore al 60% della mediana della retribuzione nazionale;
- b) la tipologia di contratto: con un contratto temporaneo si è maggiormente a rischio di precarietà;
- c) la tipologia di giornata lavorativa: il tempo part-time è considerato a rischio di precarietà.

Infine, la precarizzazione essendo un problema sociale, oltre che individuale, sarebbe importante incrementare la consapevolezza pubblica e la solidarietà, in modo da migliorare i diritti dei lavoratori (Ginevra et al., 2019).

1.2.3 Digitalizzazione e robotizzazione

Attualmente, stiamo attraversando un periodo caratterizzato da uno sviluppo tecnologico repentino. Esso viene definito “quarta rivoluzione industriale”, “terza rivoluzione digitale”, e spesso viene utilizzato anche il termine “industria 4.0”, indicando, con questo ultimo termine la trasformazione tecnologica che sta riguardando tutti gli ambiti dell’economia: la produzione, il consumo, i trasporti e le comunicazioni. Ciò che regola questa grande trasformazione è: da una parte la digitalizzazione, con l’introduzione di dispositivi e processi che sono in grado di trasmettere ed elaborare i dati con una velocità inaudita e d’altra parte l’automazione, con la disponibilità di macchine in grado di svolgere mansioni, a medio-alta complessità, le quali prima erano svolte solo dagli esseri umani. Il ruolo degli esseri umani, quale fattore di produzione probabilmente tenderà a ridursi, così come è avvenuto tempo fa ai cavalli utilizzati in agricoltura, sostituiti poi dall’introduzione del trattore.

Come ogni cambiamento, porta con sé aspetti positivi e aspetti negativi.

Tra gli aspetti positivi vi è senza dubbio la possibilità di aver migliorato la qualità diagnostica, la velocità di comunicazione e lo svolgimento di compiti dispendiosi a livello di energie. Così come, un altro aspetto positivo può essere considerato la realizzazione di robot sociali che sono capaci di agevolare una serie di processi educativi (Soresi & Nota, 2020).

Tra gli aspetti negativi vi è, in primo luogo, la cosiddetta “*disruptive innovation*”, facendo riferimento all’innovazione tecnologica descritta come “distruttiva” perché, nel modificare la modalità di realizzazione dei prodotti e dei servizi, ha costretto le imprese a continue innovazioni mettendo in crisi tanti settori produttivi come quello della fotografia e dell’editoria (Soresi & Nota, 2020).

Altre preoccupazioni riguardano la qualità e la quantità dell’occupazione (De Stefano, 2016; Meda, 2016). Gli economisti Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee (2014) hanno descritto le sfide a cui il lavoro attuale si trova a dover fare i conti, in questo modo:

“...la rapida e crescente digitalizzazione rischia di produrre una profonda destabilizzazione delle economie e ciò dipenderà dal fatto che, con l’aumentare della potenza dei computer, le imprese avranno sempre meno bisogno di vaste categorie di lavoratori. Le trasformazioni tecnologiche in atto rischiano di lasciare indietro un grande numero di persone. Come mettiamo in luce, non vi è mai stato un tempo migliore per essere lavoratori dotati di competenze elevate ed adeguate ai mutamenti in atto, poiché questi lavoratori potranno sfruttare le opportunità insite nelle nuove tecnologie. Tuttavia, non vi è mai stato un tempo peggiore per chi è dotato di competenze tradizionali poiché computer, robot ed altre tecnologie digitali stanno acquisendo queste competenze con una rapidità straordinaria...” (p.11).

Grazie alle nuove tecnologie è sempre più diffusa la possibilità di sostituzione della manodopera umana, soprattutto quella meno qualificata, deputata a lavori di routine.

Inoltre, l’intelligenza artificiale sta rendendo accettabili e ammissibili le sostituzioni della manodopera in settori che, fino a qualche decennio fa, si immaginavano inviolabili, come ad esempio settori professionali come quello medico, giornalistico, finanziario, legale e tutto ciò ha inevitabilmente, delle gravi ripercussioni sulla quantità di posti di lavoro disponibili (Frey & Osborne, 2017).

L’impatto che la tecnologia e lo sviluppo tecnologico ha sull’occupazione è stato esaminato anche dal World Economic Forum, che ha analizzato come nei prossimi anni saranno molti gli esseri umani la cui mansione verrà delegata a una macchina. Questo comporterà una crescente e forte discriminazione tra le persone più ricche e quelle più povere della popolazione, a scapito di coloro che sono maggiormente a rischio, come le persone vulnerabili o con disabilità (Soresi & Nota, 2020).

De Stefano (2016) mette in luce come la diffusione delle tecnologie digitali nella gestione delle relazioni lavorative potrebbe provocare, se non è adeguatamente gestita e controllata, un’accentuazione della frammentazione del lavoro e della sua dequalificazione. Altre conseguenze negative della digitalizzazione fanno riferimento invece ad aspetti più cognitivi. Si fa riferimento, ad esempio, alle difficoltà causate dalle innumerevoli interruzioni dovute ai mezzi digitali (il cosiddetto multitasking), che hanno un impatto negativo sulla capacità di concentrazione su di un unico obiettivo (Rennecker & Godwin, 2005) e anche sulla capacità di riuscire a bilanciare vita privata-lavoro a causa dei continui stimoli a cui si è sottoposti (Christensen, et al., 2020).

Però, bisogna anche mettere in luce gli aspetti positivi. Alcuni studiosi, tra cui David Autor (2015), suggeriscono, di non vedere questo sviluppo solo in negativo e di riflettere su questi cambiamenti in atto con ottimismo.

In uno studio condotto da Timeon e Vuori (2018) è emerso come le trasformazioni digitali predicano positivamente la visibilità lavorativa nei confronti dei colleghi, cioè ci si riferisce alla chiarezza del lavoro svolto e ciò permette di evitare la duplicazione di conoscenza, di collaborare maggiormente e più velocemente con i colleghi e, inoltre, di riconoscere maggiormente chi ha svolto un determinato compito.

Questo fenomeno della digitalizzazione è stato affrettato dalla pandemia dovuta al Covid-19, in cui, da un momento all'altro, molte organizzazioni si sono dovute adattare a modalità di lavoro non consueti come lo smart-working, andando a sottolineare, il cosiddetto “*digital divide*”, cioè il divario tecnologico presente tra gli individui più ricchi e più poveri (Amankwah-Amoah, et. al, 2021).

Quindi, ad oggi, gli elementi decisivi che fanno da collante nella relazione tra cambiamento tecnologico e occupazione sono le competenze.

Tali competenze possono essere antecedenti l'introduzione delle nuove tecnologie (come ad esempio, le conoscenze relative ai linguaggi di programmazione informatica); possono rappresentare un'evoluzione alle conoscenze già esistenti; oppure essere completamente nuove. Si sottolinea dunque, la necessità, in primis di un'istruzione di qualità, la capacità di utilizzare in modo adeguato ed efficiente le nuove tecnologie digitali richiede il possesso di competenze di base quali *literacy*, *numeracy* e *problem solving*.

In secondo luogo, si richiede di sviluppare l'insegnamento di *soft skill*, definite come l'insieme di competenze informali –capacità relazionali e di team building, adattamento a contesti complessi– fondamentali per lavorare in modo efficace in diversi contesti lavorativi.

L'orientamento, in quest'ambito, può dare un valido sostegno agli individui che si trovano a progettare o riprogettare il loro futuro professionale, soprattutto ai giovani e agli adolescenti che, più di tutti, si troveranno a vivere in una realtà sempre più caratterizzata da innovazioni digitali. Durante le attività di orientamento, ad esempio, sarebbe utile far riflettere i giovani sull'impatto delle nuove tecnologie sulla vita quotidiana e sul mondo del lavoro, ponendo attenzione e focalizzandosi sulle competenze che oggi risultano essere necessarie (citare

precedentemente). Uno strumento molto valido in tal senso è: “*Per il mio futuro potrei perfezionarmi in...*”, consente, agli adolescenti, di riflettere su queste competenze (linguistiche, informatiche, di collaborazione e cooperazione), sul grado di importanza attribuita a ciascuna di essa, sulla percezione di autoefficacia, sul livello di conoscenza e di impegno che loro attribuiscono alla possibile formazione in tali ambiti (Soresi & Nota, 2020).

1.2.4 Crisi economiche e impatto sulla progettazione professionale

Come sottolineato precedentemente, la cultura neoliberista ha provocato effetti devastanti sia a livello individuale, avendo un impatto negativo sul benessere di ciascun individuo, sia a livello lavorativo, in quanto ha provocato un impoverimento della classe media e anche la diffusione di contratti di lavoro atipici.

In questo modo, i datori di lavoro hanno avuto la piena libertà nell'imporre le retribuzioni, gli orari, l'intensità e le modalità delle prestazioni e soprattutto la durata del contratto come meglio credevano (Gallino, 2010). Tutto questo ha delle ripercussioni sia sui giovani, i quali magari si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro, sia su coloro che, per diverse ragioni, hanno perso il loro posto di lavoro e si imbattono nuovamente nella ricerca del lavoro. È possibile affermare che la precarietà sia una delle principali difficoltà che viene affrontata da chi si occupa di orientamento professionale e dalle politiche del lavoro (Soresi & Nota, 2020).

La crisi economica e la sua ricaduta sull'occupazione, ha anche inasprito un fenomeno che sempre più si sta diffondendo qui in Italia, cioè quello dei giovani che non lavorano né studiano (NEET, *Not in Education, Employment or Training*). Descrive la situazione di oltre 2 milioni di giovani italiani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono in formazione. Quello dei NEET sembra essere l'atteggiamento passivo dei giovani di fronte alla crisi economica attuale, una forma di impotenza appresa “*learned helplessness*” di cui parla Seligman (1975). Quindi l'orientamento ha l'obiettivo di contrastare tutto ciò (Nota & Soresi, 2000), essendo consapevoli del fatto che si tratta di un obiettivo abbastanza arduo, dal momento che ci si trova a dover fare i conti con una popolazione molto variegata: neolaureati/e con alte aspettative e potenzialità, giovani con insuccessi scolastici che preferiscono uscire dal sistema scolastico precocemente, persone che rinunciano (per scelta personale) alla ricerca di

occupazione, e altre che per diverse ragioni si sentono escluse e non conformi né al mercato della formazione né a quello del lavoro (Soresi & Nota, 2020).

Inoltre, la crisi causata dalla pandemia da COVID-19 può essere considerata un'esperienza di vita senza precedenti, che ha stravolto completamente la maggior parte delle vite personali e lavorative degli individui in tutto il mondo (Organizzazione mondiale della sanità, 2020).

Il Covid-19 ha provocato tanta solitudine, e anche il vivere in uno stato costante di allerta e precarietà. Ha avuto tante ricadute sull'economia e sulla politica e ciò ha contribuito ad una riorganizzazione non solo del mondo del lavoro, introducendo lo smart-working (Dave, 2020), ma anche dei vari settori quali le telecomunicazioni, le piattaforme digitali, l'energia, l'alimentare, dall'altra hanno perso quel "potere" "il settore del turismo, del commercio e della ristorazione. Dinanzi alla fragilità, all'incertezza, che erano già presenti da decenni a causa della globalizzazione, si è verificata una situazione che ha turbato tutti, in cui un evento sconvolgente e straordinario, causato da fattori esterni al controllo dell'individuo, ha portato ad un momento in cui gli individui si sono ritrovati a riflettere, rispetto alle sfide, agli ostacoli, ma anche alle opportunità (Pavoncello, 2020). Si arriva ad accettare di non avere il controllo su questi eventi e si pensa al modo migliore per poter agire (Vario et al., 2020).

In questo contesto, ciò che può fare l'orientamento, non è tanto aiutare le persone a superare la crisi, quanto piuttosto aiutarle ad apprendere dalla crisi e a maturare nella vita e anche nel lavoro (Pavoncello, 2020). "L'orientamento, alleandosi con le istituzioni educative all'insegna della giustizia sociale, può fare la propria parte, innanzitutto individuando e segnalando le disparità che concretamente condizionano le persone per quanto riguarda sia la loro istruzione, sia il loro futuro occupazionale" (Soresi & Nota, 2020, p.107).

Chi si occupa di orientamento deve, innanzitutto, supportare gli individui nell'affrontare e gestire il cambiamento, le crisi economiche e aiutarle nello sviluppo delle proprie risorse per effettuare delle scelte in situazioni di incertezza, ma anche ampliare la propria progettualità, scoprendo nuove prospettive (Savickas M. L., 2012; Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008; Hartung P. J., 2016).

1.2.5 Cambiamento climatico

La maggior parte della comunità scientifica è ormai d'accordo nel ritenere che il cambiamento climatico stia provocando delle trasformazioni nel mercato del lavoro. Esso, insieme ad altre forme di disagio ambientale, ha già avuto degli impatti negativi sull'occupazione e sulla produttività del lavoro e si ipotizza che tali impatti possano diventare più preponderanti nei prossimi decenni. Le indagini condotte da Eurobarometro negli ultimi anni (2011), mettono in luce la crescente preoccupazione degli europei per i temi ambientali. I dati relativi al luglio 2011, evidenziano ad esempio che 2 intervistati su 3 considerano i cambiamenti climatici il primo e più importante problema da gestire a livello europeo; allo stesso tempo però, 3 cittadini su 4 sono convinti che le azioni messe in atto sia dai mercati, che dalle istituzioni siano insufficienti. Una prova scientifica è l'aumento della temperatura media della terra.

Dal punto di vista ambientale, l'aumento della temperatura terrestre potrebbe danneggiare la stabilità e l'equilibrio di una serie di sistemi e sottosistemi ecologici provocando impatti rilevanti sulle risorse idriche, sulla qualità dei suoli, agricoltura, frequenza ed intensità di eventi climatici estremi (es. precipitazioni, alluvioni, ecc). Dal punto di vista sociale, numerosi studi e ricerche scientifiche sottolineano come gli impatti del cambiamento climatico sulla società sono e continueranno ad essere negativi.

Come affermano alcuni autori (Minervini & Scotti, 2014; Tomassetti, 2015), il rapporto tra transizione ecologica e lavoro rappresenta uno specifico ambito di riflessione nuovo sul tema della relazione tra ambiente ed economia che, purtroppo in Italia fa fatica ad affermarsi, nonostante si sia messo in luce che il dibattito sulla crisi del lavoro e quello sulla crisi ambientale rappresentino due facce di una stessa medaglia (Bottazzi, 2019).

Per agire sui comportamenti individuali e sociali, Fisher e colleghi (2012, p.153) propongono “cinque strategie per la transizione ecologica che si concentrano sul nesso tra comportamento umano e sostenibilità:

- 1) riformare le istituzioni formali a livello di stati nazione;
- 2) rafforzare le istituzioni della società civile e promuovere l'impegno dei cittadini;
- 3) contenere i consumi e ridurre la crescita della popolazione;
- 4) considerare regolarmente l'equità e la giustizia sociale nel processo decisionale;

- 5) riflettere su valori profondamente radicati e su sistemi di credenze, che modellano in profondità il comportamento”.

Questo stretto legame tra ecologia e lavoro è stato illustrato nel concetto di “lavoro verde”, al centro degli obiettivi della comunità internazionale dopo Rio+20. La Commissione europea (2013) ha definito il fenomeno dei lavori verdi come tutti quei lavori che provengono dall’ambiente o sono creati, sostituiti e ridefiniti nel passaggio verso un’economia più *green*.

I “lavori verdi” si svilupperebbero in un campo molto vasto, in cui si inseriscono sia figure professionali nuove, sia figure professionali più convenzionali, favorendo comunque forme di *upskilling* su processi di lavoro già presenti.

Recentemente, si è insistito molto sull’investimento nel capitale umano come strumento che potrebbe velocizzare la transizione ecologica, proprio perché incrementando le conoscenze, le competenze e le capacità, soprattutto dei più giovani, si possono sviluppare modelli imprenditoriali e di consumo orientati alla sostenibilità.

Nel rapporto della Confederation European Syndicat Trade Union (2020) è stato sottolineato come alcuni settori economici sono considerati particolarmente a rischio, soprattutto settori direttamente dipendenti dalle risorse naturali, come agricoltura, silvicoltura, pesca, e non solo.

Si è affermato: “Le catastrofi naturali sono destinate a sconvolgere settori quali fornitura di energia e acqua, edilizia, trasporti e turismo, distruggeranno infrastrutture critiche e vite umane, mettendo sotto ulteriore pressione servizi di emergenza e soccorso, il settore sanitario e altri servizi pubblici. Si prevede che la probabilità della maggior parte dei tipi di eventi estremi cambi in modo significativo, incidendo a sua volta sulle società bancarie e assicurative. Ultimo, ma non meno importante, il settore manifatturiero e l’industria, anch’essi esposti, perlopiù attraverso effetti di ricaduta provenienti dai settori più colpiti” (Confederation 2020, p. 20). La società deve riuscire a gestire queste ingenti trasformazioni, anche attraverso nuove normative nel mondo del lavoro.

Il cambiamento climatico non deve essere considerato solo un problema ambientale perché oltre ai danni fisici, esso ha delle conseguenze anche dal punto di vista psicologico e psicosociale (Clayton et al., 2014). Questo infatti, è stato dimostrato da alcuni autori, i quali hanno sottolineato che di fronte ai problemi globali, emozioni come preoccupazione, rabbia, colpa e impotenza sono abituali e comuni (Stevenson et al., 2014).

Inoltre diversi studi, aventi come target bambini e adolescenti, hanno dimostrato che eventi climatici estremi e l'aumento continuo delle temperature e inquinamento, provocano ansia e una visione pessimistica sul futuro e sul destino del pianeta (Kelsey & Armstrong, 2012).

L'ansia sperimentata dai giovani è fortemente orientata al futuro, ed essendo all'inizio delle loro vite, essi riflettono molto su tutto questo, e potrebbero pensare che il loro futuro sia stato compromesso dalle generazioni passate, a seguito del loro disinteresse o della loro indifferenza. La preoccupazione è maggiore in persone che avvertono le sfide climatiche come qualcosa che è al di fuori del loro controllo o che ritengono di non riuscire, attraverso le loro azioni, a contribuire nel miglioramento di tali condizioni (Stevenson & Peterson, 2015).

Si preferisce adottare, dunque, strategie di coping inadatte, come prendere le distanze da questi temi, distraendosi o evitando completamente tali questioni (Ojala, 2012).

Un altro sentimento negativo riguarda l'imprevedibilità del domani. Come hanno indagato Kunreuther e Slovic (2020) infatti, il mondo come lo conosciamo oggi sarà sempre in continuo cambiamento e questo provoca incertezza sugli individui, perché si troveranno a non poter più stimare il futuro. Quando ci si trova in uno stato di incertezza, le persone nel prendere le loro decisioni si basano su euristiche o su scorciatoie mentali e, dunque, sarebbero utili delle descrizioni su come funziona il mondo, su come sarà il futuro e quale sarà il nostro ruolo in questo processo, questo consentirebbe di dare origine ad una coscienza condivisa, forgiando le credenze, i valori e le azioni per affrontare con resilienza l'incertezza.

CAPITOLO 2

APPROCCIO LIFE DESIGN: COMPLESSITA' E NUOVE DIMENSIONI

2.1 Life design: traiettorie teoriche e definizione

Come si è visto nel capitolo precedente, i cambiamenti odierni, rendono più difficile vivere il presente, e rendono più arduo, per le generazioni del domani, poter desiderare e immaginare un possibile futuro (Guichard, 2018; Hooley, Sultana, & Thomsen, 2018; Santilli, Di Maggio, Ginevra, Nota, & Soresi, 2020). Mentre un tempo era più semplice poter aspirare ad un possibile futuro, in quanto, i luoghi di lavoro e il lavoro in sé erano più stabili e lineari, i posti di lavoro che i lavoratori potevano scegliere erano parecchi, e una formazione adeguata garantiva automaticamente un impiego, oggi invece, viviamo in una condizione lontana da questa. In un contesto, quale quello passato, la preoccupazione dei consulenti di orientamento professionale era quella di applicare i giusti criteri e strumenti per trovare la compatibilità tra domanda e offerta, ricorrendo a procedure di *matching* e *profiling*.

Nella definizione di *profiling* da parte dell'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), esso viene rappresentato come: "Procedura riconosciuta per la diagnosi individuale del cliente volta a valutare in modo più o meno probabilistico la distanza dal mercato del lavoro, o altrimenti detto, il rischio di disoccupazione" (Soresi & Nota, 2020, p.176).

Quindi in tal senso, l'orientamento professionale si configurava come un aiuto rivolto ai giovani nella scelta tra diverse opzioni di carriera basate su fattori legati alle capacità e agli interessi. Il consulente dunque, quando forniva il proprio contributo di orientamento professionale, si impegnava ad identificare le attitudini di una persona, incluse le abilità sensoriali e fisiche, le capacità cognitive ed emotive e gli interessi della persona (Nota & Rossier, 2015; Savickas, 2011; Savickas, et al., 2009). Dopo la fine della seconda guerra mondiale, si verificarono dei cambiamenti sociali. Si registrò una richiesta maggiore di manodopera qualificata, l'istruzione divenne un investimento per lo sviluppo economico dei paesi, si iniziò a parlare di ampliamento dei diritti e delle tutele civiche per le minoranze, e inoltre, si diede maggiore attenzione al benessere della popolazione. Tutto ciò ha contribuito ad un incremento di interesse sulle scelte di carriera e sulla realizzazione professionale. Ed è proprio in questo scenario che l'orientamento professionale ha iniziato a tenere conto di una maggiore complessità, infatti i

consulenti di orientamento non si concentrarono solo sugli interessi e le attitudini, bensì integrarono l'importanza della personalità e della motivazione. Con l'idea che se i tratti vengono supportati in specifici ambienti di lavoro, ciò permette non solo una realizzazione personale ma anche un miglioramento della performance professionale.

Ci si focalizzò sempre più su dimensioni quali la motivazione, la conoscenza, le abilità, i valori e le caratteristiche personali. Queste dimensioni, iniziarono ad essere considerate in interconnessione con fattori contestuali, come anche sottolinea la teoria della carriera socio-cognitiva (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Nel 1980, Donald Super introdusse la sua teoria sullo sviluppo di carriera, il *Life Career Rainbow*, tramite la quale ha descritto lo sviluppo di carriera in termini di fasi e ruoli di vita (Super, 1980). Questa sua teoria è stata successivamente estesa da Savickas, il quale ha proposto la *Career Construction Theory* (Savickas, 2005), teoria che è al centro del paradigma del Life Design (Savickas, et al., 2009). Il *Life Design International Research Group* è nato durante il periodo della crisi economica della Grande Recessione del 2008, in quanto si faceva sempre più preponderante l'esigenza di cominciare a dare delle soluzioni a disagi sempre più considerevoli, cercando nuovi modi per fronteggiare la realtà sempre più complessa. Questo paradigma sottolinea che, non è possibile concentrarsi solo e soltanto sulle scelte di carriera in base alle competenze, ai valori e agli interessi personali. Piuttosto, bisogna considerare lo sviluppo di carriera come un'interazione dinamica tra caratteristiche individuali e fattori contestuali. L'individuo è considerato come attore del proprio sviluppo personale e professionale, in grado di progettare il proprio presente e il proprio futuro, le proprie storie o narrazioni di vita ed è capace di formulare obiettivi e piani di vita coerenti (Pouyaud, 2015; Wehmeyer, 2019). La consulenza professionale dovrebbe focalizzarsi su come queste dimensioni possano avere un impatto positivo sulla carriera e sui risultati della vita (Hirschi & Dauwalder, 2015). La progettazione di carriera dovrebbe essere il prodotto di una costruzione e ricostruzione di temi di vita che racchiudono ricordi passati, esperienze presenti e aspirazioni future (Pouyaud, 2015).

Come descritto da coloro che l'hanno ideato (Savickas, et al., 2009), il paradigma del Life Design è stato fondato su cinque premesse:

- 1) Dai tratti al contesto. L'obiettivo era quello di andare oltre le misure oggettive e profili normativi, infatti, le identità professionali devono essere considerate come influenzate

dalle storie e non descritte da profili statici, semplificati e riduttivi, ottenuti attraverso punteggi ai test;

- 2) Dalla prescrizione al processo. Si cercò di passare dai processi tradizionali che forniscono consigli su una carriera da seguire, alla promozione di strategie di coping per permettere ai clienti di gestire e affrontare la complessità di un mercato del lavoro caratterizzato da frequenti cambi di lavoro;
- 3) Dalla causalità lineare alla dinamica non lineare. Alla base di questa premessa vi è l'idea secondo cui, la vita professionale delle persone sia un fenomeno complesso che non può essere gestito con modalità di previsione lineare. Le attività lavorative saranno in continua evoluzione e sempre più complesse, per tale ragione ci sarà sempre più la necessità di adottare delle capacità analitiche che consentano di focalizzarsi su progetti di vita più olistici.
- 4) Dai fatti scientifici alle realtà narrative. Bisogna tenere in considerazione della costante costruzione e ricostruzione delle molteplici realtà soggettive delle persone.
I clienti dovrebbero essere coinvolti in attività che li aiutino a dare significato alla loro situazione e, di conseguenza, a cercare nuovi modi di vedere se stessi.
- 5) Dalla descrizione alla modellazione. La consulenza professionale deve essere adattata in ogni singolo caso. Ogni attività standardizzata diminuisce il valore di tale consulenza.

Ogni singola persona ha diritto di ricevere un'attenzione mirata, evitando attività di orientamento standardizzate, che possono anche essere pericolose perché non considerano l'unicità di ogni singolo individuo (Savickas, et al., 2009).

Piuttosto che focalizzarsi su quegli aspetti che in passato erano considerati i maggiori predittori del successo scolastico e professionale (interessi, attitudini, motivazione, ecc.), i consulenti di orientamento, dovrebbero concentrarsi su altri fattori. Il loro ruolo principalmente è quello di supportare i clienti in questioni che riguardano la *career adaptability*, la resilienza, la speranza, l'ottimismo (Nota & Rossier, 2015).

Questo nel concreto significa riflettere su come fronteggiare i rischi allarmanti dei tempi attuali. Alcuni di questi rischi sono, ad esempio, l'aumento della disuguaglianza, la possibilità di carriera e di opportunità di lavoro all'interno di fasce sempre più ristrette di persone, la globalizzazione, la diminuzione di risorse naturali, l'impatto delle tecnologie sugli ambienti di lavoro e sulla qualità di vita, e infine, la precarizzazione e condizioni di lavoro sempre meno

dignitose. Si richiede sempre più agli individui di diventare, nonostante tutto, più competitivi ma allo stesso tempo più resilienti, preparati ad affrontare qualsiasi imprevisto. Ci si aspetta anche che gli individui siano imprenditori di se stessi, anche se effettivamente non si ha la giusta quantità di denaro e le risorse necessarie per iniziare questa carriera (Hooley et al., 2018; Nota et al., 2020). Tutto ciò comporta la necessità di badare soprattutto a coloro che sono maggiormente a rischio di emarginazione e in difficoltà nel progettare la propria vita, dunque, purtroppo, alle persone con disabilità, esperienza di migrazione e giovani (Soresi & Nota, 2020).

2.2 Fronteggiare la modernità: nuove dimensioni e risorse personali

Gli attuali contesti socio-economici complessi e dinamici stanno determinando situazioni di incertezza, instabilità, disoccupazione e difficoltà per gli individui nel poter fronteggiare la pianificazione futura dei propri percorsi di vita e di carriera (Craparo et al., 2018). È necessario aiutare le persone a sviluppare capacità di adattamento al cambiamento (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019; Di Fabio & Maree, 2013).

Alla luce di ciò, l'approccio del Life Design ritiene opportuno prendere in considerazione e focalizzarsi sulla promozione di alcune dimensioni che si sono dimostrate essere efficaci nella progettazione di un futuro di qualità e che sono coinvolte anche nella soddisfazione professionale. Queste sono l'ottimismo, l'intenzionalità, l'*agency*, la riflessività, il pensiero critico, la capacità decisionale, la responsabilità, l'investimento nella formazione, la speranza, il coraggio e la *career adaptability* (Soresi & Nota, 2020). Infatti, come sottolineano Magnano et al. (2017), per far fronte a un mondo instabile, l'individuo ha bisogno di sviluppare nuove risorse psicologiche, e tra queste infatti vanno incluse soprattutto la *career adaptability*, l'ottimismo e la speranza.

2.2.1 Career adaptability

La *career adaptability* viene definita come la propensione ad affrontare in modo consono i compiti evolutivi, e riguarda l'insieme di risorse che l'individuo possiede per rispondere in maniera adeguata alle sfide impreviste imposte dai cambiamenti del mondo del lavoro. È quindi un processo tramite il quale gli individui costruiscono e co-costruiscono la propria carriera

professionale (Soresi & Nota, 2020), affrontando situazioni in continuo mutamento, sperimentati nei loro contesti sociali (Karaevli & Hall, 2006; Savickas, 2013).

Essa è caratterizzata da quattro dimensioni:

- 1) Preoccupazione per il futuro, cioè la tendenza ad essere orientati verso il futuro in modo positivo, e la capacità di mantenere una prospettiva temporale che sia legata alla speranza e all'ottimismo;
- 2) Senso di controllo, fa riferimento non solo alla capacità degli individui di adattarsi ai diversi ambienti tramite strategie di autoregolazione, ma anche saper esercitare una forma di controllo e sentirsi capaci di determinare la propria carriera;
- 3) Curiosità, tendenza ad essere curiosi e interessati ad esplorare nuove opportunità e possibilità;
- 4) Fiducia, cioè la capacità di portare a termine i propri obiettivi nonostante gli ostacoli che si possano presentare lungo il cammino.

La vasta letteratura sul tema, dimostra l'importante ruolo della *career adaptability* sia per potenziare la soddisfazione della vita negli adolescenti (Ginevra, et al., 2018) sia per favorire uno sviluppo positivo dei giovani (Hirschi, 2009). Nell'ambito degli studi di psicologia del lavoro, si continua a promuovere la *career adaptability* perché essa è correlata alla soddisfazione, come appena detto, ma anche ad alti livelli di felicità (Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021) e ottimismo (Haenggli & Hirschi, 2020). Gli adolescenti con livelli più elevati di *career adaptability* hanno maggiore successo nell'affrontare le transizioni di carriera (Creed, Muller, & Patton, 2003; Germeijs & Verschueren, 2007; Patton, Creed, & Muller, 2002). Inoltre, sono maggiormente in grado di cercare lavoro in modo più proficuo (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic & Nauta, 2010) e hanno minori probabilità di esperire situazioni di disoccupazione prolungata (Fouad, 2007). Inoltre, manifestano livelli più bassi di indecisione professionale, capacità di *problem solving* più adeguate, minori difficoltà decisionali, rispetto ai loro coetanei con livelli inferiori di *career adaptability* (Creed et al., 2009; Hirschi et al., 2015). Per quanto riguarda l'indecisione professionale, Nota, Ginevra e Soresi (2012), hanno evidenziato che gli adolescenti che si definivano indecisi sul proprio futuro dopo il compimento della scuola superiore, hanno ottenuto punteggi inferiori nella *career adaptability*, confermando che un elevato punteggio in questa dimensione, permette una migliore scelta professionale e pianificazione professionale. De Guzman e Ok (2013), hanno osservato che gli adolescenti con

alti livelli di career adaptability mostravano maggiori capacità di occupabilità e quindi, maggiori possibilità di trovare un lavoro consono e di raggiungere così successo professionale e soddisfazione sul lavoro. Duffy (2010) ha condotto un altro studio molto interessante su studenti universitari, indagando la relazione tra career adaptability e senso di controllo personale, e ha dedotto che gli individui con un maggiore senso di controllo personale hanno livelli più alti di career adaptability e, dunque, sono maggiormente in grado di barcamenarsi nel mondo del lavoro (in modo più proattivo). Questa dimensione può influenzare anche il modo in cui un individuo si imbatte nella ricerca di un lavoro. Infatti, a tal proposito, bisogna citare Koen et al. (2010), i quali hanno condotto uno studio in cui hanno messo in evidenza che coloro i quali possedevano livelli più elevati di adaptability utilizzavano strategie di ricerca mirate, mentre quelli con bassi livelli facevano ricorso con maggiore frequenza a strategie casuali, che richiedevano un tipo di ricerca "per tentativi ed errori". Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori e Dauwalder (2012) hanno scoperto che la career adaptability aveva un ruolo di mediatore nella relazione tra le diverse dimensioni della personalità, in particolare il nevroticismo e la coscienziosità, e l'impegno lavorativo, concludendo che la career adaptability ha un ruolo cardine nei risultati lavorativi, come il successo professionale, la soddisfazione sul lavoro e l'impegno sul lavoro.

A confermare ciò, Vashisht, Kaushal, & Vashisht (2023) hanno rilevato che gli individui che ottengono un punteggio più alto in coscienziosità si pongono obiettivi impegnativi e sono persistenti e impegnati a raggiungerli. Le persone con elevata coscienziosità svolgono i propri compiti in modo affidabile, responsabile e disciplinato. Essi sono più attenti ai compiti inerenti la carriera e, quindi, mostrano un'elevata career adaptability. Così come l'apertura mentale è meta-correlata positivamente con la career adaptability, questi individui hanno una forte curiosità intellettuale e spesso cercano esperienze nuove e non usuali. In questa ricerca, anche l'estroversione era correlata positivamente con la career adaptability, infatti, gli estroversi amano stare in compagnia di altre persone e tendono a ricreare e ricercare interazioni positive. Il nevroticismo, include nervosismo e bassa autostima, cioè caratteristiche che possono influenzare la fiducia in se stessi. Gli individui con elevato livello di nevroticismo, sono maggiormente propensi al pessimismo e potrebbero non essere eccessivamente preoccupati per la loro carriera, essere meno pronti per il domani ed essere meno determinati nella scoperta di se stessi (Nilforooshan & Salami, 2016). Una meta-correlazione significativa e negativa tra nevroticismo e career adaptability mette in luce che un alto nevroticismo porta ad una minore

career adaptability. Inoltre, tutte le variabili di personalità dello studio (Vashisht, Kaushal, & Vashisht, 2023) avevano una correlazione meta-analitica con la career adaptability: ottimismo, autostima, personalità proattiva e autoefficacia. Suggerendo che la personalità proattiva e l'autoefficacia si sono rivelati i più forti predittori. Per quanto riguarda l'ottimismo, una significativa correlazione meta-analitica tra ottimismo e career adaptability, suggerisce che gli studenti ottimisti sono in grado di gestire le sfide e i cambiamenti relativi alla carriera con maggiore facilità. Infine, gli individui con livelli più alti di autostima mostrano maggiori capacità interattive, che possono migliorare la loro career adaptability (Ismail, Ferreira, & Coetzee, 2016).

Di recente, si è rilevata una relazione diretta tra intelligenza emotiva, cioè la capacità degli individui di percepire, comprendere, analizzare e gestire le emozioni proprie ed altrui in modo efficace (Mayer & Cobb, 2000) e la career adaptability (Eryilmaz et al., 2020). Gli autori (*ibidem*) nel legame tra intelligenza emotiva e career adaptability hanno confermato anche una mediazione della capacità di porsi degli obiettivi e di impegnarsi per raggiungerli. In aggiunta a ciò, i risultati della recente ricerca di Vashisht, Kaushal, & Vashisht, (2023), suggeriscono che l'intelligenza emotiva è significativamente e positivamente meta-correlata alla career adaptability. Gli individui che sono in grado di comprendere meglio le loro emozioni sono maggiormente autoregolati e, quindi, sono capaci di prendere decisioni professionali migliori. Infatti, l'intelligenza emotiva fornisce all'individuo le risorse psicologiche necessarie per un efficace processo decisionale inerente alla professione che si vuole intraprendere. Pertanto, gli individui emotivamente intelligenti dimostrano maggiore career adaptability.

Bisogna ricordare che l'impatto economico della pandemia da COVID-19, la carenza di talenti nel mercato del lavoro, così come il crescente numero di laureati hanno causato una riduzione delle opportunità di lavoro per gli studenti universitari (Vande, Ryder, & Best, 2021). La mancata corrispondenza tra la formazione acquisita a scuola e all'Università e i talenti richiesti aggrava le difficoltà occupazionali dei laureati (Behle, 2020). Di fronte a questa ardua situazione occupazionale, e dinanzi alle difficoltà crescenti degli studenti universitari nella scelta del lavoro e le emozioni negative associate, le università stanno prestando sempre maggiore attenzione alla consulenza psicologica e di carriera per gli studenti universitari (Xiong, et al., 2020). Alcuni studiosi ritengono che, le difficoltà degli studenti universitari nel prendere decisioni di carriera, siano dovute alle notevoli aspettative che hanno della loro carriera (Boychuk, Lysaght, & Stuart, 2018). In tal senso, si pensa che il perfezionismo abbia

due aspetti: un aspetto negativo, visto come un tratto della personalità (Castro et al., 2017), ed è visto in negativo perché esso porta l'individuo a porsi degli obiettivi sempre più alti per soddisfare le proprie o le aspettative altrui, ciò produce la paura del fallimento e l'insicurezza quando si prendono decisioni di carriera. Questo è definito “perfezionismo disadattivo” (Malivoire, Kuo, & Antony, 2019). Tuttavia, bisogna sottolineare anche un aspetto positivo che evidenzia la ricerca dell'eccellenza e della perfezione come una chiave del successo (Brennan, 2012). Questo, invece, è definito “perfezionismo adattivo” (Smith, et al., 2019). Da un lato, i perfezionisti positivi tendono ad avere obiettivi flessibili secondo le loro caratteristiche, come essere in grado di mantenere una buona razionalità e un atteggiamento ottimista nei confronti dei risultati (Rice, Ashby, & Slaney, 2007). D'altra parte, i perfezionisti negativi tendono, invece, ad avere obiettivi più rigidi, temono il fallimento, e sono maggiormente inclini all'ansia (*ibidem*). Alla luce di ciò, si può ipotizzare che il perfezionismo positivo possa promuovere la career adaptability, mentre il perfezionismo negativo abbia l'effetto opposto, cioè la riduce.

Alla luce delle ricerche pregresse, esiste una correlazione positiva tra il sostegno dei genitori, l'autoefficacia nel processo decisionale professionale e la career adaptability degli studenti universitari cinesi e degli studenti delle scuole superiori turche (Guan, Capezio, Read, Lajom, & Li, 2016; Karacan-Ozdemir, 2019). Il perfezionismo autodiretto (positivo) prevede positivamente la career adaptability, mentre il perfezionismo prescritto socialmente (negativo) prevede negativamente la career adaptability (Jia, Hou, & Zhang, 2020). Nello studio di Chen, Pang, Liu, & al., (2022), nel complesso, si è visto che dall'analisi dell'effetto di mediazione, il perfezionismo positivo degli studenti universitari può ridurre la difficoltà del processo decisionale della carriera e, la career adaptability svolge un ruolo completamente di mediazione. Il perfezionismo negativo degli studenti universitari, invece può portare a difficoltà nel processo decisionale della carriera, in cui la career adaptability svolge un ruolo di mediazione.

“In sintesi, un soggetto adattabile è preoccupato per il proprio futuro professionale, sa gestire l'impegno nel prepararsi a esso, manifestando curiosità nell'esplorare i possibili sé e gli scenari futuri e rinsaldando la propria fiducia nel poter seguire le proprie aspirazioni” (Pellerey, 2021, p.121). Per poter misurare questo costrutto è stato messo a punto, da parte di Savickas e Porfeli nel 2012, un questionario di autovalutazione della propria career adaptability. Esso è stato utilizzato e validato in molti Paesi, tra cui anche l'Italia.

Il questionario è stato denominato *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) ed è caratterizzato da 24 item, 6 per ogni dimensione e ha una buona attendibilità e validità. Nel contesto italiano, le sue proprietà psicometriche sono state verificate da S. Soresi, L. Nota e L. Ferrari, nel 2012 (Di Maggio et al., 2015) con adolescenti, e sono state confermate le quattro dimensioni osservate nella versione originale della scala. Per quanto riguarda i giovani adulti, esso è stato tradotto e confermato da Annamaria Di Fabio (2016).

2.2.2 Speranza e Ottimismo

Le ricerche dell'*International Hope Research Team* (IHRT), hanno decretato che per poter aiutare le persone ad affrontare un futuro incerto e minaccioso, come quello che stiamo vivendo oggi, sono indispensabili speranza, ottimismo, prospettiva temporale e resilienza.

La speranza e l'ottimismo sono costrutti sovraordinati dell'Orientamento al futuro (Snyder et al., 2001), entrambi condividono una significativa percentuale di varianza. La speranza è maggiormente associata al raggiungimento di obiettivi futuri e l'ottimismo è correlato alle aspettative che le persone hanno di ottenere risultati favorevoli e positivi. In letteratura vi sono diverse definizioni di speranza: Averill, Catlin e Chon (1990) hanno definito la speranza principalmente come un'emozione, anziché definirla come un costrutto cognitivo. Così come, Scioi et al. (1997) l'hanno definita come una variabile affettiva che supporta l'azione ed esercita un'influenza sui pensieri e sui comportamenti. Inoltre, è caratterizzata da tre componenti principali: obiettivi, percorsi e azione, che sono interconnessi e accompagnano le persone nel raggiungimento dei propri obiettivi (Snyder, 2002).

Invece, per quanto riguarda il costrutto di ottimismo, Scheier e Carver (1985) lo hanno descritto come una disposizione stabile a "credere che accadranno cose positive piuttosto che negative" (p. 219). L'ottimismo svolge un ruolo cruciale nel favorire uno sviluppo positivo, nella progettazione futura educativa e professionale e nell'incrementare i comportamenti adattivi e il senso generale di benessere (Carver & Scheier 2013; Oberle, Schonert-Reichl & Zumbo 2011; Wright & Masten 2005). Entrambi, sia speranza che ottimismo, sono anche associati a vari indicatori di benessere: maggiori livelli di soddisfazione e di adattamento personale e livelli inferiori di depressione e di ansia, oltre che minore ricorso a comportamenti disadattivi (Malinauskas & Vaicekauskas, 2013). Sono entrambi importanti nel processo di progettazione

professionale, proprio perché “spingono la persona a impegnarsi e a persistere per raggiungere gli obiettivi che si prefigge per il proprio futuro e a porsi positivamente di fronte all’esperienza presente e a ciò che verrà” (Soresi & Nota, 2020, p.50), e consentono di scorgere delle possibilità in ogni evento (positivo o negativo) e di incoraggiare l’individuo nell’intraprendere delle azioni.

Inoltre, Soresi e Nota, attraverso le loro ricerche, hanno dedotto che gli adolescenti orientati positivamente verso il futuro, sono maggiormente propensi a persistere nel raggiungimento dei loro obiettivi professionali, nonostante le difficoltà e gli ostacoli nei quali possano imbattersi nel loro cammino (Soresi & Nota, 2014), infatti, un atteggiamento positivo verso il futuro può portare a un alto livello di career adaptability (Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota, & Soresi, 2016). Le persone con un livello di speranza più elevato sono più disposte ad impegnarsi nelle sfide professionali (Jia, Hou, & Shen, 2022). Precedenti studi hanno mostrato che, la speranza prevedeva positivamente le risposte di adattamento. Il pensiero più fiducioso era correlato a comportamenti proattivi di gestione della carriera (Ochoco & Ty, 2022).

Nello studio di Buyukgoze-Kavas (2014) è stata rilevata una relazione positiva tra la career adaptability, la speranza e l’ottimismo. Valutando la letteratura sul tema, si vede che l’ottimismo e la speranza sono correlati a comportamenti di carriera maggiormente proattivi (Patton et al., 2004) e l’esplorazione della carriera (Hirschi, Abessolo, & Froidevaux, 2015).

Successivamente, sono stati messi a punto altri studi, che hanno evidenziato come un atteggiamento positivo verso il futuro (speranza, ottimismo, mancanza di pessimismo), possa mediare la relazione tra adaptability e indecisione professionale e anche la relazione tra career adaptability e soddisfazione per la propria vita. Questi studi sono stati confermati, indicando che la speranza e l’ottimismo siano dei mediatori importanti di una serie di risultati personali e professionali (Soresi & Nota, 2014). Le persone con un livello di speranza più elevato posseggono maggiori risorse di career adaptability, utili per affrontare i compiti e le sfide della carriera. Questo risultato è coerente con studi precedenti (Korkmaz, 2022; Zeng, et al., 2022). Questi due costrutti di speranza e ottimismo, inoltre, si sono rivelati importanti anche in età adulta, in quanto si associano positivamente alla soddisfazione lavorativa, al *commitment* organizzativo e il benessere psicologico, a comportamenti collaborativi e a risultati lavorativi positivi. Invece, sono correlati negativamente al cinismo, intenzione di cambiare impiego, lo stress lavorativo, l’ansia e a comportamenti disadattivi sul luogo di lavoro (Avey, Avolio, &

Luthans, 2011). Inoltre, la speranza è correlata al successo scolastico e ad un miglior adattamento alla vita scolastica, a livelli più elevati di autoefficacia, identità professionale e maggiore soddisfazione per gli obiettivi educativi (Gilman et al. 2006; Kenny et al. 2010).

L'ottimismo è anche legato alla speranza, alla resilienza e alla prospettiva temporale. I preadolescenti ottimisti hanno maggiori probabilità di progettare la propria vita, prendere decisioni sullo scopo della loro vita e sui valori che permettano di raggiungere i loro desideri futuri e sono maggiormente orientati al futuro. L'ottimismo svolge un ruolo di facilitatore nello sviluppo positivo, migliorando i comportamenti adattivi e la progettazione futura professionale (Ginevra et al., 2020). Gli individui con grandi speranze, ottimismo e bassi livelli di pessimismo (vale a dire, scarse visioni negative future) sono in grado di costruire attivamente la propria vita professionale, partecipare alla vita lavorativa e affrontare i compiti di sviluppo della carriera (Ginevra et al., 2020; Savickas & Porfeli, 2012). Oggi, queste visioni negative del futuro potrebbero essere accentuate, soprattutto se vengono considerati gli eventi recenti descritti nel primo capitolo e, soprattutto, tenendo in considerazione in particolar modo le loro conseguenze psicosociali. Il pianeta si sta riscaldando, le specie presenti sul pianeta Terra si stanno estinguendo, i disastri atmosferici stanno sempre più diventando frequenti, le risorse scarseggiano in molti luoghi. Si sta oltrepassando il limite planetario e questo, potrebbe comportare un aumento di disastri globali, inevitabili e distruttivi (Lenton, et al., 2019).

Facendo riferimento alle recenti ricerche relative agli effetti del COVID-19, si è visto che gli studenti universitari, in particolare, hanno sperimentato una paura considerevole della pandemia di COVID-19 legata all'incapacità di sopportare l'incertezza (Elsharkawy & Abdelaziz, 2021), e una riduzione della qualità della vita legata ad una restrizione dei contatti sociali (Szczepańska & Pietrzyka, 2021). La letteratura sul Life Design (Savickas, et al., 2009), ha messo in luce le vaste risorse psicologiche che possono sostenere la soddisfazione di vita e il benessere delle persone in un contesto in continuo cambiamento, compresi gli studenti universitari. Tra queste risorse, come già detto precedentemente, vi sono la speranza e ottimismo. La speranza si correla positivamente con diverse variabili relative alla realizzazione dei compiti e al benessere sia in ambienti scolastici che lavorativi (Yotsidi, Pagoulatou, Kyriazos, & Stalikas, 2018), e influenza in modo positivo il benessere emotivo tra gli studenti universitari (Pellerin & Raufaste, 2020). Inoltre, uno studio recente, ha suggerito che la speranza può essere considerata come un importante motore di resilienza e soddisfazione di vita tra gli studenti universitari (Rivera, Shapoval, & Medeiros, 2021). Pellerin e Raufaste (2020),

inoltre, hanno rilevato che l'ottimismo influenza la soddisfazione della vita (Yalçın, 2011) e il benessere interiore degli studenti universitari. Ecco perché, viste le conseguenze della pandemia di COVID-19 sulla salute mentale e sul benessere degli studenti universitari (Elsharkawy & Abdelaziz, 2021; Szczepańska & Pietrzyka, 2021; Villani, et al., 2021), è fondamentale poter svolgere delle attività di consulenza professionale online. Gli interventi di consulenza professionale di gruppo online hanno già confermato la loro efficacia con adolescenti italiani (Nota, Santilli, & Soresi, 2016; Zammitti, Magnano, Zarbo, & Santisi, 2021), giovani adulti disoccupati italiani (Santilli S, et al., 2021), e anche con studenti universitari iraniani (Pordelan, et al., 2018) e italiani (Zammitti, Magnano, Zarbo, & Santisi, 2021). È stato confermato che gli interventi online possono essere anche più utili di quelli solitamente usati per promuovere l'adattabilità e la soddisfazione di vita nel contesto italiano (Herman, 2010). Inoltre, sia la consulenza online che quella faccia a faccia possono avere effetti significativi sulle dimensioni dello sviluppo della carriera negli studenti universitari (Pordelan, et al., 2018). È stato condotto uno studio con l'obiettivo di capire se le risorse personali (comprese speranza e ottimismo) degli studenti universitari fossero aumentate o meno dopo la partecipazione a un corso di orientamento professionale online. Concordemente allo studio di Zammitti (2021), i risultati di questa ricerca (Zammitti et al., 2023) hanno confermato che l'intervento di consulenza professionale online può essere utile nel diminuire la paura della pandemia di COVID-19 e migliorare i livelli di risorse psicologiche, utili per incrementare la soddisfazione di vita in tempi di pandemia globale. Questi risultati, inoltre, erano anche concordi con Santilli et al. (2021), il cui intervento di career counseling si è dimostrato efficace nel favorire quelle risorse psicologiche che supportano i giovani adulti disoccupati nella progettazione di un futuro inclusivo e sostenibile, di un lavoro e di una vita dignitosi durante il primo lockdown da COVID-19 in Italia. Per tale ragione, è necessario considerare degli interventi scolastici ed educativi, nei quali ci si soffermi sul ruolo dell'ottimismo e della speranza, per fare in modo che i giovani siano maggiormente preparati a rispondere attivamente a queste sfide e minacce, a creare un mondo migliore e di qualità per questa e per le future generazioni.

2.2.3 Orientamento al futuro

Quando l'occupazione diventa sempre più un rischio, in aggiunta ad un futuro incerto e minaccioso, viene messa in pericolo la possibilità per gli adolescenti di pensare al futuro.

Questo problema incrementa ulteriormente la frequente tendenza degli adolescenti e dei giovani adulti a ricercare una gratificazione immediata, piuttosto che impegnarsi per il raggiungimento di un obiettivo professionale futuro, e ad attribuire maggiore attenzione allo sviluppo personale e al tempo libero, anziché focalizzarsi sulle proprie scelte scolastiche e/o professionali (Ferrari et al., 2010; Hesketh, 2000; Pallini et al., 2011; Peetsma et al., 2005).

L'orientamento al futuro fa riferimento alla "capacità delle persone di guardare oltre l'immediato, di pianificare nel lungo termine, di individuare i risultati da ottenere più avanti e di prendere via via decisioni che permettano di ottimizzare, con il trascorrere del tempo, la probabilità di perseguire effettivamente tali risultati; la capacità, dunque, di sperimentare e vivere il presente in funzione del futuro" (Soresi & Nota, 2020, pp.51-52).

Inoltre, fa riferimento a pensieri, idee e sentimenti che gli individui hanno sul loro futuro (Stoddard, Zimmerman e Bauermeister, 2010). Le capacità di orientamento al futuro si sviluppano durante la fase adolescenziale, a partire dagli 11-12 anni, in aggiunta ad un aumento dell'autonomia, dell'autoregolazione e dell'identità personale. Gli obiettivi futuri, in questa fase di vita, si fanno sempre più minuziosi. I preadolescenti iniziano a porre maggiore attenzione agli obiettivi professionali e a metterli in relazione con il mondo reale (Arnett, 2000).

È dimostrato che elevati livelli di orientamento al futuro sono associati a maggiore persistenza, maggiori capacità di scelta dei propri obiettivi e preferenze per obiettivi che diano una soddisfazione nel lungo termine piuttosto che a quelli che siano raggiungibili nel breve e medio periodo (Boyd & Zimbardo, 2005). Le visioni sul futuro caratterizzate da alti livelli di speranza, ottimismo e basso livelli di pessimismo, indicano un orientamento positivo verso il futuro (Korkmaz & Doganulku, 2022). Gli studi hanno rilevato una relazione tra career adaptability e l'orientamento al futuro, e tra orientamento al futuro e decisione lavorativa. Ad esempio Santilli et al. (2015) hanno appurato, attraverso gli studi, che i preadolescenti italiani con maggiori livelli di career adaptability avevano livelli più elevati di orientamento al futuro.

Diverse ricerche, tra cui quella di Soresi e Nota (2014), hanno evidenziato che l'orientamento al futuro correla con diversi risultati professionali. Ad esempio, hanno riscontrato che esso media la relazione tra adaptability e interessi professionali, rilevando che gli adolescenti con elevati livelli di orientamento al futuro sono più propensi ad immaginare diversi obiettivi raggiungibili nel futuro e più propensi nel ricercare le informazioni adeguate sulle possibili occupazioni, stimolando così anche lo sviluppo di una vasta gamma di interessi professionali.

Robbins e Bryan (2004) nella loro ricerca, hanno scoperto che i giovani caratterizzati da basso livello di orientamento al futuro avevano maggiori probabilità di usare marijuana, più problemi legati all'alcol, facendone maggior uso in termini anche di quantità, e una percezione limitata dei rischi associati ai comportamenti di consumo di alcol e droghe (Steinberg, 2007).

Korkmaz (2023) ha mostrato che l'orientamento al futuro (speranza, ottimismo e pessimismo) prediceva un comportamento professionale proattivo, infatti coloro i quali avevano una visione positiva del futuro, avevano anche maggiori probabilità di adottare un comportamento professionale proattivo. Bolukbasi e Kirdok hanno esaminato il ruolo di mediazione dell'orientamento al futuro costituiti da speranza e ottimismo nel rapporto tra career adaptability e soddisfazione di vita di studenti delle scuole superiori, confermando questo rapporto tramite la loro ricerca (Bolukbasi & Kirdok, 2019). Oggigiorno, dati i numerosi cambiamenti sociali, politici, lavorativi, climatici sarebbe corretto incrementare queste risorse personali, già dalla preadolescenza. Dato che, la speranza è un fattore protettivo che va ad arginare gli effetti del cambiamento climatico sulla preoccupazione, facendo in modo che questo non degeneri in sconforto e angoscia, andrebbero progettati e messi in pratica degli interventi per costruire speranza nei giovani.

CAPITOLO 3

L'IMPORTANZA DELL'ORIENTAMENTO OGGI

3.1 Perché è importante parlare di Orientamento?

I grandi cambiamenti socioculturali che contraddistinguono il momento storico odierno, hanno mutato sia le istituzioni che il mercato del lavoro verso una complessità, eterogeneità e flessibilità sempre crescente. Emerge dunque, il bisogno di sviluppare le capacità e le competenze in tutto l'arco della vita, per poter affrontare un mondo del lavoro in continua trasformazione ed espansione, questo viene definito "apprendimento permanente". Un ruolo fondamentale viene preso in carico dall'Orientamento, inteso come azione formativa che ha l'obiettivo di rendere i giovani in grado di orientarsi in modo autonomo in una scelta articolata come quella scolastico-professionale (Quarta, 2003). L'orientamento, quindi, non deve più essere inteso come un consiglio fornito dai consulenti nel momento della scelta dei giovani, o come mera informazione, bensì come una componente fondamentale di un processo formativo ed educativo che accompagna tutta la vita di una persona, guidandola nel proprio progetto di vita, valorizzando e sostenendo le sue risorse interne ed esterne. Fino agli anni '90, gli interventi di orientamento, in particolar modo quello scolastico, si sono rivelati inefficaci per diverse ragioni (Di Nuovo, 2000):

- 1) Si basavano principalmente sul trasmettere informazioni riguardo l'economia, il mercato del lavoro, e i ruoli professionali, anziché basarsi sulla formazione, sulla sperimentazione di sé, sulla scoperta e sul consolidamento degli interessi dei giovani;
- 2) Sono stati effettuati in modo casuale e discontinuo, a ridosso delle transizioni e durante i periodi che precedevano il momento della scelta (terza media e ultimo anno delle scuole superiori);
- 3) Sono stati effettuati da figure esterne, dunque estranee al mondo della scuola e al processo formativo in cui lo studente era inserito.

In questo periodo era stata emanata la Circolare ministeriale n. 257 del '94 e la direttiva n. 487 del '97 in cui, l'orientamento era stato definito come "attività istituzionale delle scuole di ogni ordine e grado, costituisce parte integrante dei curricoli di studio e, più in generale, del processo educativo...fondamentale componente strutturale del processo formativo di ogni persona lungo

tutto l'arco della vita". Questo si rivelò innovativo, in quanto era necessario condurre l'orientamento all'interno del processo formativo, a partire dall'infanzia. In questo percorso i veri protagonisti dovevano essere gli stessi studenti, con l'aiuto di professionisti di orientamento. Come cita Accornero (1999): "Ieri il figlio dell'operaio si imbuca tranquillamente in fabbrica, a volte nella stessa fabbrica dove lavorava già il padre; e questo non era neanche male: non doveva cercare molto, non doveva neppure scegliere il mestiere. Oggi (ma il fenomeno ha cominciato a prendere corpo intorno al 1968) i figli seguono meno il mestiere paterno o materno, aspirano a un tragitto professionale diverso e, a differenza di ieri, hanno l'opportunità di scegliere. Proprio perché hanno l'opportunità di scegliere, hanno anche la necessità di scegliere, e questo è un problema che trent'anni fa non c'era, e che richiede un orientamento di cui trent'anni fa si sentiva assai meno il bisogno" (p.133). Si è sempre più diffusa una nuova consapevolezza sull'orientamento, come necessità sempre più onnicomprensiva (Viglietti, 1988; Castelli & Venini, 2002; Di Fabio, 1998). Lo scenario che si prevede risulta essere di forte impatto sia per gli individui che si rivolgono a coloro che si occupano di orientamento, sia per le figure professionali che operano negli specifici contesti della scuola, dell'università, che saranno convocati ad un aggiornamento professionale e formativo congruo ai cambiamenti in atto e con il rispettivo target di riferimento (Montesarchio, 2022). Ultimamente sono stati proposti vari finanziamenti da adottare nei diversi periodi di transizione scolastica, universitaria e lavorativa, sia nella direzione di supporto alle scelte formative e professionali, sia nell'incremento di un interesse e un impegno nella acquisizione delle *green skills*, delle *digital skills* e così via. Sono infatti previsti dei moduli formativi orientativi che dovranno essere indirizzati agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori da parte degli insegnanti, docenti, orientatori (Riva, 2022).

3.2 Orientamento e sostenibilità

Come già detto precedentemente, lo scenario nel quale siamo oggi inseriti è caratterizzato dalla complessità ed è, inoltre, contrassegnato da crisi ed emergenze che, a cascata, rendono sempre più impegnativo, per le giovani generazioni soprattutto, pensare ad un futuro (Pescaroli & Alexander, 2016). Oggi, la realtà in cui viviamo non permette più alle persone di fare delle anticipazioni basandosi su una visione lineare del domani, a seguito delle minacce che caratterizzano il presente e mettono a repentaglio il futuro. È chiaro che, l'orientamento non

può più limitarsi alla dimensione psicologica ma deve estendersi ai temi sociali e culturali (Molinari, 2021). Dunque, è richiesta una trasformazione dei modelli educativi, in particolare in questa fase storica odierna, definita da crisi e aggravata dall'emergenza di COVID-19 (Ricciardi, 2021). Già a partire dal 2015, per affrontare tali cambiamenti l'Assemblea generale delle Nazioni Unite, ha adottato un piano d'azione, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che tra i 17 obiettivi ha previsto una revisione della formazione e dell'educazione, rivolta ad una cittadinanza attiva, aperta e globale, attenta quindi alla democrazia e alla solidarietà, in cui le persone possano sviluppare il loro potenziale in un'ottica creativa, inclusiva e sostenibile (United Nations, 2015). L'Agenda 2030 dell'ONU, ha suggerito gli obiettivi da perseguire, mettendo in evidenza che la via della sostenibilità sociale, educativa, economica e ambientale (Mortari, 2020; Soresi, Nota, Santilli, 2019) rappresenta l'unica traiettoria possibile di salvezza per il nostro pianeta così devastato dalla non curanza dell'essere umano.

Qui, di seguito, sintetizzati i 17 obiettivi²:



Figura 1: Obiettivi dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile

Lo sfruttamento delle risorse naturali e le politiche che ne hanno permesso l'utilizzo indiscriminato di esse, hanno consentito la produzione di beni e di "benessere", soprattutto nei Paesi occidentali. Tutto questo a scapito di alcuni Paesi (Soresi & Nota, 2020).

Le politiche e le pratiche economiche odierne riflettono una visione egoistica e rivolta alla gratificazione immediata dei propri interessi personali, centrata sul presente (Sharma & Sharma, 2010). Si hanno spesso atteggiamenti fatalistici ed edonistici, alla ricerca costante di

² 1. Sconfiggere la povertà; 2. Sconfiggere la fame; 3. Salute e benessere; 4. Istruzione di qualità; 5. Parità di genere; 6. Acqua pulita e servizi idrico-sanitari; 7. Energia pulita e accessibile; 8. Lavoro dignitoso e crescita economica; 9. Imprese, innovazione e infrastrutture; 10. Ridurre le disuguaglianze; 11. Città e comunità sostenibili; 12. Consumo e produzione responsabili; 13. Lotta contro il cambiamento climatico; 14. Vita sott'acqua; 15. Vita sulla Terra; 16. Pace, giustizia e istituzioni solide; 17. Partnership per gli obiettivi.

appagamenti immediati perché “del domani non c’è certezza”. Si assiste da un lato ad un massiccio abuso e sfruttamento delle risorse naturali, dall’altro ad un consumismo senza freni ed inquinante da mettere seriamente a repentaglio la vita futura del nostro stesso pianeta (Nota et al., 2019). Tutto ciò sta provocando e provocherà disagi di grave entità. L’umanità sta vivendo in maniera poco sostenibile, in quanto vengono consumate le risorse naturali più velocemente rispetto a quanto esse siano in grado di rinnovarsi. Come ad esempio si può notare con il cambiamento climatico, caratterizzato da sbalzi di temperatura, aumento del livello del mare. Esso provoca un aumento di disuguaglianza e povertà a livello globale (Giovannini, 2018). “Se non saranno apportati radicali e globali cambiamenti negli stili di vita e nelle logiche di una crescita smisurata e incontrollata, ci troveremo ben presto a dover fare i conti con quella che potrebbe essere considerata la sesta estinzione di massa della vita sulla Terra” (Soresi & Nota, 2020, p.71). Viviamo, dunque, in un contesto che vede miopi ed egoistiche scelte di “sfruttamento delle risorse”, politiche interessate soprattutto alla gestione del presente e ad un consumismo così sfrenato ed inquinante (Giovannini, 2018; Nota & Soresi, 2018). È necessario un cambio di visione culturale in ottica sostenibile, e per fare ciò è necessario, quindi, avere un *sustainability mindset* (Rimanoczy, 2021), cioè un totale cambio di mentalità, di valori, atteggiamenti e comportamenti in rapporto all’ecosistema. Ogni individuo è diverso e possiede dei propri principi che, nel caso di una mentalità con ottica sostenibile, questi fanno riferimento a tre principali macro aree:

- 1) Una visione ecologica del mondo: comprende una eco-alfabetizzazione e il contributo del singolo, cioè significa che l’individuo deve conoscere le condizioni in cui si trova il Pianeta e, dal momento in cui si rende conto di essere la causa principale dei problemi che si stanno verificando nel presente, deve essere in grado di contrastarli aumentando le conoscenze e procedendo verso un senso sociale di appartenenza (Del Gobbo, 2021);
- 2) Il possesso di un’intelligenza spirituale ed emozionale;
- 3) Una prospettiva dei sistemi: con questo si fa riferimento ad una visione a lungo termine, cioè avere la consapevolezza del fatto che le azioni di oggi possano comportare dei cambiamenti magari non immediatamente visibili nel presente, ma in futuro. Avendo ben chiaro che il rapporto tra uomo e natura è ciclico, cioè se l’uomo agisce in modo negativo sulla natura, prima o poi si avranno delle conseguenze devastanti per tutti.

Bisognerebbe rivedere e revisionare gli stili di vita, basate sul consumo di risorse naturali e sulla logica della massimizzazione degli interessi individuali. Se a questi fenomeni viene

aggiunta la recente esperienza della pandemia di COVID-19, appare chiaro come i risvolti negativi non possano che aumentare. L'esperienza connessa al Coronavirus (COVID-19), la pandemia globale, sembra essere associata ad una cattiva gestione degli ecosistemi. La virologa Ilaria Capua, direttrice del *One Health Center of Excellence* della Florida University, ha affermato ancor prima che tutto ciò accadesse (Capua, 2012a), che queste emergenze e pandemie, come il COVID-19, saranno sempre più frequenti in futuro, provocate dallo squilibrio creatosi negli ecosistemi e dalla scarsa 'interazione' tra uomo e ambiente (Capua, 2012b). La virologa, più recentemente (Capua, 2020), ha sottolineato il fatto che un'invasione impropria della vita naturale ha creato le condizioni al cosiddetto 'salto di specie' dei virus. Tutto questo, associato a disuguaglianze e relazioni incentrate su aspetti estremamente economici, non può che provocare un aumento di conseguenze negative. È necessario poter parlare di sviluppo sostenibile, già a scuola e soprattutto durante gli incontri di orientamento, perché come affermò Soresi (2018) si parla poco di futuro e, ancor meno di sviluppo sostenibile e dell'apporto che ciascuno, con il proprio impegno professionale, può e dovrebbe offrire. Durante le consulenze di orientamento, bisognerebbe incentivare i giovani alla riflessione sull'impatto che le diverse attività lavorative possano avere sull'ambiente e sullo sfruttamento delle risorse naturali, e soprattutto sull'impatto che i nostri stili di vita possono provocare sulla qualità dell'esistenza e sulla vivibilità dell'ambiente. L'orientamento deve dedicare le giuste attenzioni anche alla trasmissione di conoscenze, capacità e valori necessari per vivere e lavorare in modo sostenibile, sia nel momento di riflessione su quale percorso professionale e/o scolastico scegliere, sia durante gli incontri per far riflettere i giovani sui cambiamenti di stili di vita verso un modo di lavorare più sostenibile, sia premiando coloro i quali, con le loro scelte, seguono questa traiettoria (Soresi & Nota, 2020). Secondo Stiglitz (2018) le disuguaglianze non sono inevitabili, ma sono il prodotto di specifiche scelte politiche e di fattori come la globalizzazione, i cambiamenti tecnologici, i privilegi concentrati nelle mani di pochi. Una tra le più preoccupanti conseguenze delle disuguaglianze è la povertà, una condizione che genera maggiore rischio per le persone con storie di migrazione, con disabilità o malattie mentali, lavoratori precari, lavoratori di servizi che non sono capaci di innovarsi e stare al passo con i tempi. Questo ha delle conseguenze dannose, tra cui la discriminazione, che tende ad aumentare in associazione alla povertà. Generalmente, queste persone vengono trattate in modo scorretto, in modo irrispettoso e con visioni stereotipate. Altre conseguenze, riguardano i problemi di salute, come ad esempio l'aumento della mortalità infantile, diminuzione delle aspettative di

vita, comparsa di malattie che si pensava fossero state eliminate. Chi si trova in condizione di povertà può esperire maggiore disagio e stress, che provocano forme di infiammazione cronica, e di conseguenza probabilità maggiori di soffrire di ipertensione arteriosa, Alzheimer, malattie cardiache (Sapolsky, 2019). A livello psicologico gli individui esperiscono sensazioni di paura e preoccupazioni relative alla difesa della sopravvivenza di sé e delle persone care, inoltre, sperimentano altre emozioni negative, come l'umiliazione, l'essere ignorati, esclusi (Chou, Parmar, & Galinsk, 2016). Infine, è possibile affermare che fino a qualche decennio fa il tema della sostenibilità era percepito come un problema che doveva essere preso in esame dai governi e dalle istituzioni ma che non riguardava direttamente ogni singolo individuo. Invece, bisogna sottolineare che non possiamo più sottovalutare l'urgenza di intervenire su problematiche che hanno un forte impatto sul pianeta e di conseguenza sulla vita di tutti gli esseri viventi. È fondamentale investire sul futuro delle nuove generazioni, potenziando l'istruzione con un utilizzo informato delle nuove tecnologie (Schiavo & Arduini, 2022).

3.3 Costruire un futuro inclusivo e sostenibile

Il termine "inclusione" si differenzia dai termini come "assimilazione" e "integrazione". Essi, non possono essere considerati sinonimi perché fanno riferimento ad aspetti, costrutti e anche ideologie molto diverse e, in certe occasioni, opposte. Rappresentano la manifestazione dei cambiamenti storici, sociali e culturali che si sono verificati nelle nostre comunità. L'idea di inclusione presa in considerazione è stata facilitata dalle lotte sociali e politiche che si sono sviluppate in Italia e in altri paesi, dalla Seconda guerra mondiale fino alla fine degli anni '70 (Keynes, 2006). In quel periodo si verificarono le prime lotte per l'integrazione degli alunni con disabilità nelle scuole ordinarie, per la possibilità di utilizzare gli spazi e i servizi comuni da parte dei gruppi minoritari (persone con disabilità, immigrati, persone con malattie mentali, e così via), con l'obiettivo di limitare il rischio di istituzionalizzazione ed emarginazione (Soresi, 2016). Nel corso degli anni 2000, le evoluzioni della ricerca psicopedagogica e l'affermarsi del modello di analisi biopsicosociale, si è data sempre più attenzione alle questioni che riguardano i temi della disabilità. Il concetto di "assimilazione", cioè "essere accanto a" persone con disabilità e vulnerabilità, è stato sostituito con il concetto di integrazione, che significa "farlo insieme a", rispettando le caratteristiche delle persone con vulnerabilità. L'integrazione non è semplice assimilazione delle persone in contesti comuni, bensì si intende il coinvolgere i servizi

e professionisti specifici (per la disabilità, le dipendenze, la salute mentale, ecc.) con l'obiettivo di supportare le persone con difficoltà all'interno di contesti di vita comuni (Soresi, 2016). Nel periodo storico che stiamo vivendo, l'idea di inclusione diventa ciò che si intende perseguire. L'inclusione, a differenza dell'integrazione, non è interessata solo ed esclusivamente ad un singolo individuo con vulnerabilità, bensì l'attenzione è rivolta all'intero contesto, in particolare sulla capacità degli ambienti di vita di permettere a tutti di partecipare attivamente e di avere una qualità di vita soddisfacente (Soresi, Nota, & Wehmeyer, 2011). Il concetto di inclusione è strettamente associato a quello di unicità e quello di dignità, proprio perché essere e considerarsi unici va oltre l'idea dell'esistenza di persone da includere e integrare, e diventa più preponderante l'idea di spazi e contesti comuni. L'inclusione implica il riconoscimento della dignità umana in tutte le sue espressioni, come afferma la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948. Basti pensare a quanto sta avvenendo in Ucraina per capire che siamo ben lontani dall'essere una società culturalmente fondata sui valori della pace, dell'equità, dell'inclusione sociale, della non violenza e della cittadinanza globale (Schiavo & Arduini, 2022). Un orientamento che desideri promuovere l'inclusione deve risentirsi davanti alle ingiustizie, sensibilizzando su di esse e proponendo modelli positivi per le nuove generazioni, con pratiche ed interventi che mirino ad un reale cambiamento. Sarà possibile poter parlare di inclusione se le scelte del presente e del futuro saranno meno "egocentriche", e invece, orientate alla realizzazione di una vita di qualità per tutti (Pouyaud & Guichard, 2017). Si potrebbe dare avvio al lavoro di inclusione partendo da azioni di sensibilizzazione, per arrivare a delle pratiche educative e formative che possano incrementare la volontà dei singoli individui di promuovere il cambiamento. Dunque, da un lato, è importante per i professionisti che si occupano di orientamento professionale, progettazione professionale e inclusione professionale promuovere delle attività, per poter cooperare con i singoli clienti, supportandoli nella costruzione di un'identità personale e professionale, impedendo l'utilizzo di modalità standardizzate di consulenza, orientate verso la diagnosi delle competenze (Soresi, 2016). D'altra parte, gli operatori di orientamento dovrebbero intervenire sui contesti di vita delle persone, soprattutto le persone con vulnerabilità, al fine di rendere i diversi contesti educativi, sociali e professionali maggiormente consoni a garantire un futuro professionale di qualità (Shogren et al., 2016). Bisogna garantire il diritto a tutti di ricevere attenzione, flessibilità e adattamento di cui hanno bisogno per partecipare attivamente ai loro contesti di vita. Tutto questo comporta l'impegno

per affrontare pregiudizi socio-culturali, per abbattere barriere emarginanti, per promuovere il “naturale” sostegno dei colleghi, e per garantire l'attiva partecipazione e successo professionale della persona con disabilità e vulnerabilità (Corbière et al., 2014; Di Maggio, Santilli, Ginevra, Martella, & Nota, 2020).

Irving & Malik-Liévano (2019) utilizzano il termine “*Ecojustice*” per esaminare questioni relative alla giustizia sociale ed ambientale. Essi ritengono che questo concetto debba essere il caposaldo sul quale costruire interventi di orientamento scolastico e professionale. Bisognerebbe insegnare visioni del mondo più consapevoli, preparando soprattutto le giovani generazioni all'idea che il benessere economico non deve necessariamente distruggere quello ambientale e sociale. Essi, dovrebbero essere associati, come infatti afferma Raworth (2017) e la sua idea di “economia della ciambella”, che propone soluzioni che non danneggino ulteriormente la Terra, rispettando i confini interni (aspetti sociali) e quelli esterni (aspetti ambientali). Tra questi due confini, interno-esterno, si estende un'area a forma di ciambella, all'interno della quale, lo sviluppo potrebbe essere ancora sostenibile.

Secondo l'autrice, l'orientamento dovrebbe:

- 1) Incitare significativi cambi di prospettiva, individuando nuovi obiettivi per il futuro e optare per scelte politiche che, invece di interessarsi alla crescita del PIL, comincino a definire “ricchezza” la possibilità di rendere il maggior numero possibile di individui felici;
- 2) Stimolare gli individui ad abbandonare le visioni semplicistiche e lineari del futuro e dello sviluppo e favorire delle visioni multidisciplinari e circolari, dominate da valori della complessità, della partecipazione, della cooperazione e supremazia del bene comune;
- 3) Attuare delle scelte lavorative che incoraggino l'importanza dei valori umani e principi di umanità in grado di limitare gli egoismi dei nostri mercati;
- 4) Stimolare gli individui a non lasciarsi travolgere dalla tentazione “economica” di interpretare i problemi in chiave semplicistica, dal momento che l'orientamento ad oggi deve occuparsi di temi abbastanza complessi, come: qualità della vita, insicurezza, partecipazione, soddisfazione personale e così via;
- 5) Cominciare ad accogliere una nuova concezione del lavoro e della produzione, bisogna sempre più sottolineare la natura umana del lavoro, pensando il lavoro non solo come

fonte di sostentamento ma come valore sociale. E soprattutto far riflettere i giovani sull'impatto che le scelte occupazionali personali possano avere su coloro che esperiscono una condizione di precarietà e instabilità;

- 6) Incitare l'impegno di tutti affinché ognuno di noi possa vivere in ambienti sani ed inclusivi, e di godere della diffusione della conoscenza, valorizzando la diversità e l'equità, l'economia circolare e rigenerativa;
- 7) Infine, è necessario porre dei limiti, questo significa essere in grado di capire come le nostre scelte, i nostri comportamenti (anche quelli quotidiani) possono compromettere i diritti altrui e provocare condizioni di disagio ambientale.

Quindi ecco che, i consulenti di orientamento, dovrebbero abbandonare il *focus*, durante gli incontri, sugli interessi, attitudini e competenze dei clienti che si rivolgono a tali pratiche, bensì dovrebbero porre domande più profonde quali: "Di quali priorità vuoi occuparti?" o "Al rispetto di quali limiti vuoi dedicare il tuo impegno civile e la tua occupazione lavorativa?" (Soresi & Nota, 2020, p.119). L'orientatore, in tal senso, diventa un "mediatore", un "possibilitatore", che aiuta i clienti verso opportunità che fino a quel momento erano sconosciute, cioè deve permettere agli individui di intravedere nuove possibilità di scelta, di investimento e di realizzazione personale (*ibidem*). Secondo Irving & Malik-Liévano (2019), ad esempio, sarebbe efficace chiedere ai propri clienti di individuare i modi in cui le loro differenti scelte di carriera potrebbero favorire, o danneggiare, il benessere sociale e quello del pianeta. Il consulente di orientamento dovrebbe aiutare gli individui ad essere meno "narcisisti", a pensare meno a se stessi e al proprio "orticello" e più agli altri e al pianeta (Soresi & Nota, 2020).

3.4 Promuovere il lavoro dignitoso e crescita economica

Numerose ricerche e teorie in psicologia dell'orientamento si stanno interessando al concetto di lavoro decente o dignitoso (*decent work*) e ai fattori che ne favoriscono o ne ostacolano l'ingresso alle lavoratrici o ai lavoratori. Pochi di questi studi si sono però chiesti cosa influenza un inserimento professionale dignitoso. Tra i diversi modelli teorici ed empirici che si occupano di comprendere meglio le nuove dinamiche del mercato del lavoro e dei percorsi scolastici e professionali e i loro esiti per la psicologia dell'orientamento, attualmente emerge la psicologia dell'attività lavorativa (*Psychology of Working Theory*, PWT, Blustein, 2013; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016).

Questa disciplina mette in luce la necessità di garantire ad ogni lavoratore e lavoratrice e a tutti coloro che aspirano a un lavoro, di mettere in pratica un lavoro decente o dignitoso (decent work), definito come un lavoro che garantisce condizioni fisiche e interpersonali sicure, consente di ottenere una copertura assicurativa in caso di malattia, una retribuzione appropriata, tempo libero e riposo, e valori che sono congrui a quelli familiari e della comunità. Poter avere accesso ad un lavoro dignitoso può dipendere innanzitutto da fattori contestuali, come situazioni di difficoltà socioeconomica o appartenere a gruppi sociali marginali, e inoltre, avere la possibilità di esercitare questo tipo di lavoro consente di soddisfare i bisogni fondamentali di sopravvivenza, di autodeterminazione e di appartenenza sociale (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). Questa teoria afferma, inoltre, che il legame tra questi predittori sociali e il lavoro dignitoso è influenzato da fattori di mediazione psicosociali, come l'adattabilità, ed è moderato da un pensiero critico, dal supporto sociale, da una personalità proattiva e dalle condizioni del mercato del lavoro.

La dichiarazione universale dei diritti umani recita all'art. 23³ che "Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto a eguale retribuzione per eguale lavoro. Ogni individuo che lavora ha diritto a una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana e integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale. Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi". Il futuro, come si è specificato più volte in queste pagine, "non è più quello di una volta", il lavoro del futuro sarà molto diverso, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Cambiano le visioni del lavoro, i ruoli e soprattutto le competenze. Quindi in questa prospettiva ecco che i consulenti di orientamento hanno un ruolo cruciale nel limitare il "sentimento di paralisi" nella costruzione del futuro. Proprio perché il lavoro non è più come prima, è importante rafforzare nelle persone la capacità di pensare che la realizzazione professionale e non, non è tutta in mano al fato, ma che ci sono dei responsabili, e che essa dipende dalle persone che difendono i contesti, i lavoratori, i datori, i colleghi e tutti coloro che ne fanno parte. Educare al lavoro generalmente ha come obiettivo quello di rendere gli studenti più consapevoli di se stessi e dell'ambiente lavorativo e a sviluppare una vasta gamma di abilità meta-cognitive che li supportano a fare

³ <https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/Articolo-23-Per-un-lavoro-dignitoso/27>

scelte, piani ed a prendere decisioni legate alla loro vita. L'apprendimento e l'orientamento sul mondo del lavoro incentivano gli studenti a prendere consapevolezza dell'influenza di fattori come il *background* sociale, il genere e l'etnia, e su come essi possano ostacolare la loro "capacità di aspirare" (Appadurai, 2004). In letteratura si è messo in luce che, in molti contesti, l'educazione al lavoro a scuola ha subito una trasformazione, passando dall'essere un intervento *una tantum* ad avere una portata più evolutiva; dall'essere rivolta agli adolescenti, al considerarla invece una pratica che si dovrebbe iniziare ancor prima, almeno con i bambini più grandi delle scuole primarie; dal rivolgersi ai singoli individui, specialmente quelli con vulnerabilità, al fornire un programma più universale, coinvolgendo intere classi e gruppi di coetanei; dall'evidenziare l'importanza dell'informazione professionale e dell'orientamento scolastico, ad andare oltre e considerare l'educazione alla vita lavorativa e alla cittadinanza in modo più olistico e critico (Simon, Dippo & Schenke, 1991; Pouyaud & Guichard, 2018; Irving, 2018; Midttun & McCash, 2018). Questo si collega anche ad altri costrutti, quali quello di autenticità, umanità e diritti umani.

L'autenticità fa riferimento in generale alla capacità che una persona possiede di agire in sintonia con la sua vera essenza, il suo vero sé (Harter, 2002; Knoll, Meyer, Kroemer, & Schröder-Abé, 2015; Van den Bosch & Taris, 2014; Barnett & Deutsch, 2016). Essa è caratterizzata sia da una componente individuale associata all'autoconoscenza, alla possibilità di poter esprimere sé stessi, i propri sentimenti, le proprie emozioni, pensieri, credenze, sia da una componente contestuale legata alla reciprocità con il contesto e alla possibilità di autodeterminazione. Facendo riferimento ai contesti professionali l'autenticità si può definire come consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza e dei propri processi cognitivi e comportamentali nei luoghi di lavoro e possibilità per un lavoratore di essere se stesso nelle diverse situazioni, di comportarsi nel rispetto dei propri valori e credenze. È utile parlare con i clienti di questi temi durante gli incontri di orientamento, innanzitutto per poter arricchire l'idea di lavoro, ma anche per permettere loro una maggiore conoscenza dei loro punti di forza. Durante i colloqui, si potrebbe chiedere loro di pensare se vi sono delle situazioni in cui devono agire in modi che non corrispondono al loro comune modo di essere, di pensare e comportarsi, se vi sono situazioni in cui gli altri si formano un'idea che non coincide con ciò che sono realmente, se vi sono situazioni lavorative in cui devono abbandonare una parte di sé. A tutto questo segue, inoltre, la necessità di incrementare i livelli di umanità delle relazioni professionali e una maggiore accortezza alla salvaguardia dei diritti delle persone nell'essere

trattati come esseri umani. Le relazioni, dovrebbero essere maggiormente orizzontali più che verticali, nelle quali dovrebbe spiccare maggiormente la comprensione dell'altro (Lev e Ayalon, 2016). L'umanità dovrebbe essere considerata come appartenenza al genere umano in un quadro sempre più globale (McFarland et al., 2012), il prendersi cura della società nella quale si vive ogni giorno, contribuendo con azioni formali e informali e di attivismo sociale, e rispettando l'integrità ambientale (Lin, 2010; Suldo, Frank, Chappel, Albers, & Bateman, 2014). Soprattutto oggi, la crisi economica portata dal COVID-19 ha provocato molte perdite di posti di lavoro, avendo come conseguenza l'aumento della precarietà lavorativa e provocando delle ripercussioni sui giovani di tutto il mondo (Blustein, et al., 2020). I giovani, infatti, sono una delle categorie più vulnerabile alle trasformazioni del mercato del lavoro, dovuto al fatto che l'età costituisce un fattore di disuguaglianza. Come riferiscono i dati, nel 2020 erano 267 milioni in tutto il mondo i giovani tra 15 e i 24 anni (22% di tale fascia di età) che non avevano un'occupazione, un'istruzione o una formazione (International Labour Organization, 2020). Inoltre, avere un lavoro retribuito non assicura il fatto di avere un lavoro dignitoso. Negli anni della pandemia, infatti, il mondo del lavoro ha subito delle varie trasformazioni che hanno esposto le persone a dei rischi, soprattutto per quanto riguarda la qualità delle condizioni lavorative, proprio perché si fa maggiormente ricorso al lavoro autonomo informale, è aumentato il lavoro a distanza e i contratti a termine e i contratti di stage pagati in modo esiguo per i giovani (International Labour Organization, 2022).

Infine, in una ricerca è stato dimostrato che gli studenti che sperimentano livelli elevati di vincoli economici ed emarginazione, tendono ad allontanarsi maggiormente dall'istruzione (ad esempio, Engle & Black, 2008). Le scarse esperienze educative, sono a loro volta connesse a un ridotto accesso all'istruzione superiore, nonché alla difficoltà nel passaggio dalla scuola al lavoro (Allensworth & Clark, 2020; Rojewski, 2020). Queste esperienze spiegano, in parte, perché l'essere economicamente limitati e/o emarginati si lega alla diminuzione dell'accesso a un lavoro dignitoso nel tempo. Si potrebbe pensare che uno dei motivi per cui un'istruzione dignitosa promuova l'accesso al lavoro dignitoso sia dovuta a un maggiore senso di scelta lavorativa (volontà lavorativa) e una maggiore capacità di adattamento ai cambiamenti nel mondo del lavoro (career adaptability). La volontà lavorativa e la career adaptability, rappresentano ciascuna costrutti psicologici che sono fortemente collegati a risultati professionali positivi, incluso anche il poter sperimentare un lavoro dignitoso tra le popolazioni adulte che hanno un'occupazione e avere grandi aspettative di ottenere un lavoro dignitoso tra

le popolazioni di studenti universitari (Blustein & Duffy, 2020). Nella teoria della psicologia del lavoro, Duffy et al. (2016) riferiscono che gli individui con una personalità più proattiva possono essere maggiormente in grado di ottenere un lavoro dignitoso nonostante i vincoli e gli ostacoli che possono esperire durante la loro carriera. La personalità proattiva è definita come "una disposizione a prendere l'iniziativa personale per influenzare il proprio ambiente" (p. 395; Li et al., 2010). Gli studi hanno dimostrato che la personalità proattiva è correlata all'autoefficacia accademica degli studenti (Lin et al., 2014), all'autoefficacia nel processo decisionale professionale (Mujiati & Salim, 2021) e all'impegno accademico (Chen et al., 2021). Completare la scuola superiore è un importante fattore predittivo della qualità del lavoro che si ottiene in futuro, in quanto un diploma di scuola superiore può fungere da indicatore di qualificazione per i datori di lavoro (Greene & Winters, 2001). Al di là del diploma stesso, l'impatto che un'istruzione dignitosa ha sulla preparazione professionale di un individuo è probabilmente vario, perché l'istruzione aiuta gli studenti a ottenere risorse che sono direttamente e indirettamente correlate alle future esperienze lavorative.

3.5 Promuovere il pensiero critico e creativo e la giustizia sociale

Il pensiero critico è definito come la capacità di valutare delle affermazioni, di valutarne la veridicità delle fonti, la completezza delle informazioni e delle conclusioni apportate. Si tratta di un vero e proprio atteggiamento di apertura alla ricerca. Oggi la pandemia globale da COVID-19 ha messo in luce e confermato la transitorietà e i cambiamenti che a livello economico, educativo, tecnologico, sociale, culturale caratterizzano la società e la necessità di confrontarsi con situazioni in continuo mutamento, con scenari di incertezza e preoccupazione. Ecco che, una delle sfide che le raccomandazioni specifiche della Commissione europea sull'Italia e il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) considerano è quella di migliorare la capacità delle Università di sostenere studenti e studentesse nell'acquisizione di competenze di pensiero critico e creativo, utili per affrontare, risolvere, anticipare e definire i problemi che caratterizzano un mondo sempre più complesso, multietnico, digitalizzato e superglobalizzato (Butera, 2020; Federighi, 2021). Si richiede sempre più l'acquisizione di competenze chiave, di cittadinanza, trasversali, le *soft e life skills*, le quali dovrebbero essere inserite all'interno dei percorsi universitari, con attività didattiche e formative per supportarne lo sviluppo e valutarne gli apprendimenti (Boffo & Fedeli, 2018; Del Gobbo, 2021; Fabbri &

Giampaolo, 2021). Vi è la necessità di formare delle figure professionali che abbiano competenze digitali, imprenditoriali, riflessive, interculturali, di *problem solving* e *team working* ritenute fondamentali per perfezionare lo spirito creativo e innovativo che permetta loro di avere successo nella società odierna. Oggi non servono più persone che abbiano le informazioni, ma persone che siano capaci di elaborarle rapidamente. Pensare in modo creativo significa non solo gestire l'incertezza ma acquisire questa modalità di pensiero come strategia progettuale per sviluppare idee, identità e obiettivi propri e delle comunità in cui si vive. Davidson (2017) ha affermato che circa due terzi dei bambini e delle bambine che frequentano la scuola primaria si troveranno a svolgere, molto probabilmente, lavori che attualmente non esistono, molti dei quali esigono non solo una conoscenza di teorie e tecniche mirate, insieme alle competenze pratiche, ma di essere in grado di riuscire a pensare e agire creativamente, in modo da avere le giuste capacità per abitare contesti sempre più tecnologici, per cooperare con gruppi di pari residenti o provenienti da varie parti del mondo. È opportuno, per formare individui completi ed equilibrati, incrementare l'educazione del pensiero critico anche nei contesti di istruzione formale, in modo che la formazione possa iniziare sin da piccoli. Educare al pensiero critico non significa "far pensare in modo critico", ma sviluppare alcune delle abilità alla base del pensiero critico. Per poter far ciò non esiste una strategia che è valida in modo universale, ma sono importanti le diverse esperienze che si possono offrire e soprattutto il dialogo, la collaborazione, che si creano durante il cammino.

Bisogna specificare che il pensiero critico, può essere considerato un collante formativo tra i diversi aspetti della vita di una persona, funge da abilità trasversale che permette la transizione continua e fluida da una forma di pensiero all'altra. In molti casi, la scuola e il sistema scolastico in generale, dà per scontato l'apprendimento di tali abilità da parte degli alunni, senza averne mai organizzato l'insegnamento (Halpern, 2014). Oppure si immaginano obiettivi irrealizzabili, perché sarebbe utopico pensare di poter progettare un intero atteggiamento in poche ore di lezione. Sarebbe invece più veritiero poter aiutare a sviluppare alcune delle abilità del pensiero critico (Mohan, 1997). È importante specificare che il pensiero critico è un'attività complessa perché richiede abilità superiori e se non sono state correttamente acquisite e fissate le abilità di base, esso non può agire appieno (van Gelder, 2005). Dunque, sarebbe, molto proficuo stimolare gli allievi a porre delle domande e ad accrescere in loro l'abitudine al ragionamento e alla discussione (Halpern, 2014). La nostra mente tende a scivolare verso delle illusioni e distorsioni e ad interpretare gli eventi sulla base delle proprie aspettative, piuttosto che su

conclusioni che sono logiche e razionali. Infatti, sarebbe necessario esserne consci e conoscere almeno le distorsioni più comuni per non esserne vittime (van Gelder, 2005). Quindi, la cosa importante non è come viene progettato il curriculum, se preveda corsi mirati per l'insegnamento del pensiero critico o se si intende inserire le istruzioni nei corsi regolari. Non è importante se si sceglie di affiancare il pensiero critico alla riflessione su specifici argomenti didattici, ad argomenti trasversali o a situazioni di vita quotidiana, perché la vita di una persona non è divisa in compartimenti stagni, separati l'un l'altro e ciò che viene appreso a livello scolastico dovrebbe essere utile e spendibile nella vita personale e lavorativa dell'individuo, soprattutto le abilità di pensiero critico (Ennis, 1997). Bisogna stimolare gli allievi a chiedersi spesso "perché?", bisogna fornire loro il maggior numero possibile di situazioni in cui essi possano mettere in pratica e sperimentare quanto hanno compreso. Già da piccoli, sarebbe proficuo soffermarsi a discutere sui diversi temi e chiarire le connessioni tra argomenti al di là delle suddivisioni tra discipline (Ennis, 1987). Infine, il pensiero critico è fondamentale allo sviluppo di individui autonomi, consapevoli, indipendenti e completi, ma non si sviluppa tramite un tragitto individuale, ma tramite il dialogo e pertanto può realizzarsi solamente con la collaborazione, ascolto e supporto e con lo sviluppo del pensiero altrui.

Altro tema di fondamentale importanza riguarda la giustizia sociale, che va intesa come l'opportunità per tutti di accedere in modo equilibrato alle risorse e ai diritti umani, ma riguarda anche la correttezza nelle politiche e nelle pratiche sociali. La giustizia sociale ha un duplice significato, può essere considerata come obiettivo e come processo. Come obiettivo fa riferimento alla partecipazione equa di tutti gli individui ad una società che si adegua per permettere la soddisfazione dei loro bisogni; come processo, invece fa riferimento alle azioni necessarie per costruire contesti democratici, che facilitano la partecipazione ma anche inclusivi, rispettosi della diversità umana e in grado di garantire l'*agency* individuale e di gruppo. L'orientamento dovrebbe prendere ispirazione dalla visione di giustizia sociale proposta da J. Rawls (1921-2002) alla fine del XX secolo, il quale introdusse il concetto di giustizia come equità, sostenendo che una società è equa e giusta nel momento in cui persegue il maggior benessere possibile per la maggior parte delle persone. Oltre a ciò, la giustizia sociale non si basa solo sulla distribuzione del reddito, ma anche sul livello di supporto che una società garantisce allo sviluppo e all'esercizio delle capacità di ogni individuo (Soresi & Nota, 2020). "L'orientamento, quindi, deve diventare pratica sociale, strumento di costruzione di contesti sociali inclusivi, coesi, sostenibili, dandosi da fare per garantire il diritto di tutti i cittadini e di

tutte le cittadine alla sicurezza e a un salario dignitoso, a una formazione di qualità e alla parità di accesso ai sistemi educativi e professionali promuovendo un welfare di comunità che tuteli anche le persone che sperimentano maggiori condizioni di vulnerabilità. [...] i professionisti dell'orientamento devono avere conoscenza e competenze che consentono di offrire piani multipli di intervento, sia a livello micro, per aiutare i clienti a riconoscere e ad affrontare i propri problemi professionali, sia a livello meso e macro, attraverso azioni di *advocacy* sociale per favorire la trasformazione di strutture sociali e pratiche istituzionali che riproducono e rafforzano l'ingiustizia sociale" (Soresi & Nota, 2020, pp. 111-112).

3.6 Orientamento permanente

La Commissione Europea ed altri Organismi internazionali da tempo hanno riconosciuto nell'istruzione e nella formazione delle nuove generazioni, i modi per costruire nuovi modelli di crescita e per contrastare il fenomeno della disoccupazione. Infatti, si è sviluppata una visione sempre più considerevole di un orientamento che accompagna tutte le fasi della vita: l'orientamento permanente (Marostica, 2003). Negli ultimi anni sono stati emanati dal Miur e dal governo tre documenti che indicano le linee guida per l'Orientamento permanente inteso come "il processo volto a facilitare la conoscenza di sé e del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi e interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le scelte relative"(Miur, 2014). Le indicazioni del Miur, inoltre, identificano "l'orientamento lungo tutto il corso della vita come diritto permanente di ogni persona" e riaffermano la centralità del sistema scolastico in quanto "...luogo insostituibile nel quale ogni giovane deve acquisire e potenziare le competenze di base e trasversali per l'orientamento necessarie a sviluppare la propria autonomia, identità, decisione e progettualità" (*ibidem*).

L'orientamento professionale deve essere valutato come una dimensione fondamentale di ogni attività educativa e/o formativa lungo tutto l'arco della vita di un individuo, fin dalla scuola dell'infanzia. In una ricerca italiana condotta da Nota, Santilli e Soresi (2016), è stata messa in evidenza l'importanza di aiutare i quattordicenni a riflettere in modo critico con l'obiettivo di

stimolare in loro nuove narrazioni che riguardavano il loro futuro professionale, incoraggiandoli ad avere maggiore senso di responsabilità e competenza decisionale nel fronteggiare un mondo che appare loro molto complesso. Infatti i consulenti di orientamento, aiutano gli studenti nel loro cammino e nella loro vita scolastica ed extra-scolastica, sostenendoli nella rilettura delle diverse esperienze affrontate in modo più consapevole, per essere maggiormente consci delle loro aspirazioni e potenzialità, sul senso che si vuole attribuire alla propria esistenza. Cogliere nelle diverse esperienze le motivazioni delle emozioni positive o negative provate, permette di cogliere un possibile collegamento, una prima ipotesi di futuro. Spesso, la mancanza di prospettiva futura, sfocia in una ricerca di gratificazioni immediate a scapito di una costruzione di sé futura e questo potrebbe poi essere causa di impoverimento personale che si paga in futuro. Infine, “occorre che essi (gli adolescenti) possano essere affiancati da persone di fiducia, insegnanti o altri educatori, che li aiutino a ricostruire la propria identità scolastica e professionale, a sviluppare una nuova e più consapevole narrazione di sé. E, altrettanto spesso, occorre che tale azione orientativa o ri-orientativa coinvolga le loro famiglie” (Pellerey, 2021, p.207).

CAPITOLO 4

LA PROGETTAZIONE PROFESSIONALE IN TEMPI ATTUALI IN STUDENTI E STUDENTESSE UNIVERSITARI/E

4.1 Introduzione

Come si è approfondito precedentemente, i numerosi fenomeni avvenuti negli ultimi trent'anni hanno indotto i consulenti di orientamento e chi si occupa di ciò, a dedicarsi non solo alle questioni della scelta professionale, ma anche ai temi dell'inclusione sociale e lavorativa e della sostenibilità. Dal punto di vista sociale e ambientale, stiamo vivendo in tempi incerti e precari, caratterizzati dalle sfide e dalle minacce esaminate nei capitoli precedenti, tra cui gli enormi effetti del cambiamento climatico e della crescita delle disuguaglianze tra individui e nazioni, la globalizzazione, la precarizzazione, la digitalizzazione e le crisi economiche. Inoltre, di recente, nel 2020 si è anche assistito al fenomeno della pandemia da Covid-19, con tutte le sue conseguenze negative in ogni aspetto della vita degli individui. Infine, di recente, si è anche aggiunta la situazione di conflitto in Ucraina, che ha portato gran parte della popolazione ad avvicinarsi al tema della guerra. Queste emergenze stanno provocando delle grandi difficoltà ai giovani che si devono inserire nel mondo del lavoro. Spesso i giovani si trovano davanti a degli ambienti discontinui, competitivi, ambigui e in continua trasformazione, che possono provocare stati di ansia, preoccupazione e indurre gli individui ad accettare lavori non dignitosi, per sé e per gli altri (Di Maggio et al., 2020). Quindi, ecco che il presente e il futuro saranno sempre più caratterizzati da una grandissima preoccupazione, da complessità e dall'esigenza di riuscire ad adattarsi ai frequenti cambiamenti repentini. Come è stato evidenziato nei capitoli precedenti, numerosi studi hanno messo in luce che oggi molti giovani manifestano emozioni negative come preoccupazione, tristezza, rabbia, impotenza e pessimismo riguardo al futuro e ai problemi globali (Ojala, 2012). Vista l'importanza di investire sull'orientamento e sul futuro dei giovani, l'approccio del Life Design, per rispondere a queste minacce, sostiene l'importanza di promuovere determinate dimensioni e risorse personali in un'ottica preventiva, come la speranza, l'ottimismo, la career adaptability e l'orientamento al futuro. Come si è discusso nel capitolo 2, la career adaptability è centrale nell'approccio Life Design e viene definita come la propensione ad affrontare in modo consono i compiti evolutivi, e riguarda l'insieme di risorse che l'individuo possiede per rispondere in maniera adeguata alle sfide impreviste imposte dai

cambiamenti del mondo del lavoro. È quindi un processo tramite il quale gli individui costruiscono e co-costruiscono la propria carriera professionale (Soresi & Nota, 2020), affrontando situazioni in continuo cambiamento, vissuti nei loro contesti sociali (Karaevli & Hall, 2006; Savickas, 2013). In letteratura, si è visto che vi sono diverse definizioni di Speranza, in quanto alcuni autori l'hanno definita come un'emozione, anziché definirla come un costrutto cognitivo (Averill, Catlin & Chon, 1990). Altri ancora, l'hanno definita come una variabile affettiva che supporta l'azione ed esercita un'influenza sui pensieri e sui comportamenti (Scioli et al., 1997), ed è caratterizzata da tre componenti principali: obiettivi, percorsi e azione, che sono interconnessi e accompagnano le persone nel raggiungimento dei loro obiettivi (Snyder, 2002). Invece, l'Ottimismo, è stato descritto da Scheier e Carver (1985) come una disposizione stabile a "credere che accadranno cose positive piuttosto che negative" (p. 219). L'Orientamento al futuro, invece, fa riferimento alla "capacità delle persone di guardare oltre l'immediato, di pianificare nel lungo termine, di individuare i risultati da ottenere più avanti e di prendere via via decisioni che permettano di ottimizzare, con il trascorrere del tempo, la probabilità di perseguire effettivamente tali risultati; la capacità, dunque, di sperimentare e vivere il presente in funzione del futuro" (Soresi & Nota, 2020, pp.51-52). Inoltre, ci si riferisce anche a pensieri, idee e sentimenti che gli individui posseggono circa il loro futuro (Stoddard, Zimmerman e Bauermeister, 2010). Infine, il futuro delle generazioni attuali e di quelle successive potrà diventare migliore solo se i giovani saranno in grado di impegnarsi, all'interno della progettazione del loro lavoro, a delle scelte meno egoistiche e incentrate su di sé e più sul benessere altrui e dell'ambiente. Il Life Design propone a tal proposito, di accompagnare gli individui nel prendere in considerazione, nella progettazione del proprio futuro, gli obiettivi ONU elencati nell'Agenda 2030 (Santilli et al., 2019).

4.2 Obiettivi e ipotesi della ricerca

Prendendo come riferimento la letteratura scientifica e l'attuale realtà psicosociale, è stato realizzato il seguente studio. L'obiettivo della ricerca è quello di esaminare il punto di vista di studenti e studentesse universitari/e circa le sfide e le minacce che avvertono per la progettazione del loro futuro e quello dell'umanità. Considerando anche gli avvenimenti che si sono verificati recentemente, come la pandemia di Covid-19 e la guerra in Ucraina.

Il presente studio ha coinvolto 102 studenti e studentesse, con l'obiettivo di verificare le seguenti ipotesi:

HP1. Se vi fossero delle differenze significative associate al genere per quanto riguarda le variabili misurate. Nello specifico, in accordo con la letteratura, ci si attende una maggiore propensione degli uomini a dare valore alla guerra rispetto alle donne e una maggiore propensione delle donne nella componente di impotenza dell'attivismo.

HP2. Se vi fossero delle differenze significative associate ad alti e bassi livelli di sostenibilità nelle variabili oggetto di indagine. Nello specifico ci si attende che i partecipanti con elevati livelli di sostenibilità presentino anche maggiori livelli di speranza e una maggiore soddisfazione per la qualità della propria vita rispetto al gruppo di partecipanti con minori livelli di sostenibilità.

HP3. La speranza, sia individuale che sociale, predicesse la soddisfazione per la qualità della propria vita.

4.3 Metodo

4.3.1 Partecipanti

La seguente ricerca ha coinvolto 102 studenti e studentesse universitari/e di cui 81 donne (78,64%) e 21 uomini (20,38%) provenienti da diverse regioni d'Italia di età compresa tra i 19 e i 43 anni ($M = 23.90$; $DS = 3.29$), iscritti ai diversi corsi di laurea.

4.3.2 Strumenti

Il protocollo somministrato nel presente studio, contenente una serie di questionari *self report*, è stato progettato ed elaborato dai ricercatori e dalle ricercatrici del Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte (La.R.I.O.S.), fondato all'interno dell'Università degli Studi di Padova, ed è composto dagli strumenti di seguito elencati:

Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo (Soresi & Nota, 2019).

Questo strumento è un questionario che si pone l'obiettivo di stimolare il partecipante a pensare al proprio futuro e alle scelte che dovrà compiere in maniera più altruistica e meno egoistica. Il questionario è formato da 17 item i quali riprendono i 17 obiettivi proposti nell'Agenda 2030 dell'ONU in favore di uno sviluppo inclusivo e sostenibile, e chiede di valutare quanto ogni partecipante ritiene che questi scenari futuri potranno influenzare la qualità della propria vita e delle persone a lui/lei vicine e le scelte formative e professionali. La modalità di valutazione è tramite scala Likert a 5 punti da "Quasi per nulla" a "Moltissimo". Esempio di item: "In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che tutti possano svolgere lavori legali e dignitosi. Il tema della promozione del lavoro dignitoso quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?" In questa ricerca, è stato considerato come fattore unico riferito alla propensione alla sostenibilità ($\alpha = .90$).

Come mi comporto verso l'ambiente? Questo strumento è un questionario che ha l'obiettivo di analizzare il comportamento dei partecipanti nei confronti dell'ambiente. È caratterizzato da 47 item, nei quali è richiesto ai partecipanti di indicare quanto ciascun item corrisponde al proprio comportamento verso l'ambiente, tramite scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove 1 rappresenta "Totalmente in disaccordo" e 5 "Totalmente d'accordo". Alcuni esempi di item sono: "Lavo/pulisco contenitori di plastica sporchi prima di gettarli nei rifiuti", "Prima di buttare qualcosa, guardo sul retro della confezione come va smaltito". In questa ricerca, è stato considerato come fattore unico riferito alla propensione alla sostenibilità ambientale. ($\alpha = .89$).

A proposito di pensieri, sentimenti e azioni verso ciò che non va come dovrebbe andare.

Questo strumento è un questionario che ha come obiettivo quello di approfondire quanto i partecipanti percepiscano l'importanza di una serie di questioni legate all'ingiustizia, alle discriminazioni e i diritti umani. È formato da 18 item, ed è richiesto agli individui di specificare quanto si sentono descritti da ognuno di essi tramite scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende "molto poco" e per 5 "moltissimo" ($\alpha = .88$).

Lo strumento si compone di 4 sottoscale:

1. Valori di attivismo, calcolati su 6 item come “Per me è importante e interessante informarsi sulle questioni sociali rilevanti, saperne di più su cause, conseguenze, ecc.”:
2. Indignazione, costituito da 4 item, come ad esempio “Mi capita di sperimentare indignazione in presenza di ingiustizie.”
3. Percezione di impotenza, che si misura attraverso 2 item dello stesso tipo di “Mi capita di avere la tentazione di arrendermi, di sentire che tutto è inutile perché gli esseri umani pensano solo a stessi.”
4. Azioni di attivismo, misurato dagli ultimi 6 item, quali “Sono uno/a che organizza eventi per protestare contro qualcosa o per manifestare a favore di qualcosa”.

Lavori e posti di lavoro. Lo strumento ha lo scopo di indagare la percezione di lavoro dignitoso, nel dettaglio vengono riportate delle affermazioni a proposito di alcuni aspetti del lavoro che in futuro la persona potrebbe svolgere. Si compone di una sola scala composta da 8 item con risposta su scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per “Decisamente no, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e 5 sta per “Decisamente sì, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”. Un esempio di item è “Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità” ($\alpha = .78$).

Lavorare oggi. Lo strumento si compone di 10 item con risposta su scala Likert a 5 punti da “per nulla” a “moltissimo”. In questo strumento vengono descritte alcune situazioni che si possono sperimentare nei contesti lavorativi. Il partecipante deve leggerle con attenzione e indicare quanto la situazione riportata rappresenti una condizione vissuta nel corso delle proprie esperienze lavorative. Un esempio di item è: “Essere stato/a discriminato/a a causa della condizione di precariato”. In questa ricerca, è stato considerato come fattore unico riferito alla percezione di discriminazione nei contesti lavorativi ($\alpha = .94$)

Le speranze degli adulti (Soresi & Nota, 2020). Lo strumento si compone di 13 item con risposta su scala Likert a 5 punti ed indaga il costrutto della speranza, cioè la tendenza ad adottare un pensiero positivo verso il proprio futuro e a mantenere l’impegno nel raggiungimento degli obiettivi. Ai partecipanti viene chiesto di indicare quanto frequentemente pensano nel modo proposto dall’item, scegliendo un valore compreso tra 1 “non la penso per nulla così” e 5 “la penso così molto spesso” ($\alpha=.91$).

Il questionario permette di misurare due sotto-dimensioni:

- Speranza individuale: è l'orientamento positivo verso obiettivi personali; viene misurata con gli item dall'1 al 7, tra cui troviamo "Ho la certezza che in futuro riuscirò a fare qualcosa di interessante per me";
- Speranza sociale: è l'orientamento positivo verso obiettivi della collettività; comprende gli item dall'8 al 13 e un esempio è "Collaborare insieme, invece che competere, ridurrà le ingiustizie e le guerre".

Satisfaction with life scale – SWLS. È uno strumento self report ($\alpha=.91$) che indaga la soddisfazione che un individuo ha nei confronti della propria vita. Si tratta di 11 item in cui ai partecipanti viene chiesto di indicare il grado di accordo con le affermazioni su una scala Likert a 7 punti, in cui 1 corrisponde a "Completamente in disaccordo" e 7 corrisponde a "Completamente d'accordo". Con questo strumento si intende analizzare la soddisfazione per la vita intesa in senso ampio, cioè quanto il partecipante si sente soddisfatto in generale del suo percorso di vita; è inoltre un indicatore del benessere soggettivo percepito dalla persona. Alcuni esempi degli item proposti sono: "Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita" o "Finora ho ottenuto le cose importanti che voglio dalla vita".

Propensione a dare valore alla pace o alla guerra. Questo questionario presenta delle affermazioni che fanno riferimento a come gli individui si pongono nei confronti della pace o della guerra. È caratterizzato da 25 item con risposta su scala Likert a 5 punti, il partecipante deve rispondere ed indicare quanto ritiene di essere d'accordo, 1 indica "Non si adatta per nulla alla mia idea" e 5 "Si adatta perfettamente alla mia idea". Un esempio di item è: "Anche se la guerra è terribile, ha un suo valore".

Scala di Orientamento Temporale Futuro. Questa Scala va ad indagare come il partecipante si orienta nei confronti del futuro, come gli capita di pensare al futuro, tenendo a mente i pensieri, le emozioni, i comportamenti relativi al futuro in generale. Si compone di 9 item su scala Likert a 7 punti e le risposte possono andare da "Completamente in disaccordo" a "Completamente d'accordo". Esempi di item sono: "Quando prendo delle decisioni, considero attentamente a come la mia scelta potrebbe influenzare il futuro" o "Per me, qualcosa che capiterà tra due anni, sembra relativamente vicina".

Progetto di vita. Per “progetto di vita” si intende una serie di obiettivi e piani che si possono avere per la tua vita futura. Con questo strumento si chiede ai partecipanti di pensare al proprio progetto di vita e di fare un elenco dei principali obiettivi che si intende raggiungere, attraverso una risposta aperta si chiede anche di riportare l'età che si pensa di avere quando si realizzano questi obiettivi.

4.3.3 Procedura

Il questionario, inviato ai partecipanti tramite le piattaforme WhatsApp, Telegram, Facebook ha previsto una compilazione self-report tramite un link che rimandava a *Google Forms*. La raccolta dati si è protratta per circa un mese: è iniziata il 30 marzo 2023 e si è conclusa il 30 aprile 2023. Tutti i partecipanti, prima della compilazione, hanno autorizzato il trattamento dei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e dell’art. 13 del GDPR (Regolamento UE 2016/679).

Veniva sottolineato che, in seguito alla compilazione dei questionari, ad ogni individuo sarebbe stata fornita una relazione personalizzata con l’obiettivo di mettere in evidenza i punti di forza e le risorse emerse dalle loro risposte.

4.4 Risultati

4.4.1 Analisi preliminari

Al fine di verificare le ipotesi sopra riportate è stata condotta un’analisi preliminare delle correlazioni di Pearson. Come si può vedere dalla *Tabella 1*, emergono diverse correlazioni significative tra le variabili prese in considerazione. Innanzitutto si può notare come i livelli di sostenibilità emersi dalle risposte dei partecipanti al questionario siano positivamente correlati a variabili quali propensione a dare valore alla pace ($r=.337$), a tre componenti dell’attivismo, in particolare, ai valori dell’attivismo ($r=.522$), dimensione di indignazione ($r=.332$), e la componente riferita all’azione dell’attivismo ($r=.306$), inoltre, correla positivamente con la speranza sociale ($r=.359$) e soddisfazione per la qualità della propria vita ($r=.217$). Ciò vuol dire che, le persone che presentano maggiori livelli di sostenibilità, cioè chi ha maggiori capacità di guardare oltre se stessi e preoccuparsi anche degli altri, di accettare qualche sacrificio e rinvio di piaceri, gratificazioni e soddisfazioni in favore del perseguimento di obiettivi probabilmente più impegnativi e più rilevanti da un punto di vista sociale, è anche maggiormente propenso a

dare valore alla pace e si impegna maggiormente a promuovere dei cambiamenti sociali e/o politici, è maggiormente orientato verso obiettivi che riguardano la collettività e presenta una maggiore soddisfazione per la qualità della propria vita. Quest'ultima variabile, cioè la soddisfazione per la qualità della propria vita correla positivamente con tre componenti dell'attivismo, cioè con la componente riferita ai valori ($r=.220$), con la dimensione di indignazione ($r=.285$) e con la componente riferita all'azione dell'attivismo ($r=.236$), inoltre, essa correla anche positivamente con le due componenti della speranza: individuale ($r=.595$) e sociale ($r=.578$). La variabile propensione a dare valore alla guerra correla negativamente con la propensione a dare valore alla pace ($r=-.364$). Quest'ultima variabile, invece, correla positivamente con la propensione alla sostenibilità ($r=.337$) ma anche con la propensione alla sostenibilità ambientale ($r=.221$). Per quanto riguarda il costrutto della speranza, entrambe le due componenti: individuale e sociale correlano positivamente con la propensione alla sostenibilità ambientale, con la dimensione di indignazione dell'attivismo e con la componente riferita all'azione dell'attivismo.

Quest'ultima variabile correla positivamente con entrambe le componenti della speranza: propensione alla speranza individuale ($r=.242$) e la propensione alla speranza sociale ($r=.343$). Inoltre, la percezione di discriminazione nei contesti lavorativi, correla positivamente con propensione alla sostenibilità ambientale ($r=.245$), propensione alla guerra ($r=.371$), con la dimensione di impotenza dell'attivismo ($r=.240$) e con la componente riferita all'azione dell'attivismo ($r=.311$). Infine, la propensione a ricercare un lavoro dignitoso correla negativamente con la componente riferita all'azione dell'attivismo ($r=-.260$).

Tabella 1. Risultati delle analisi correlazionali (r di Pearson) / *p<.05 **p<.01

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	0,185	,337**	-0,04	,522**	,332**	-0,029	,306**	-0,151	-0,009	0,131	,359**	,217*
2		1	,211*	-0,044	,388**	,446**	0,036	,257**	0,007	,245*	,239*	,322**	,332**
3			1	-,364**	,277**	,356**	0,187	-0,015	-0,131	-0,123	0,13	,295**	0,025
4				1	-0,056	-0,104	0,004	0,238	0,065	,371**	0,159	0,045	0,228
5					1	,570**	0,026	,434**	-0,132	-0,019	0,163	,422**	,220*
6						1	-0,061	,310**	-0,101	-0,037	,272**	,423**	,285**
7							1	0,104	0,03	,240*	-0,103	-0,029	-0,179
8								1	-,260**	,311**	,242*	,343**	,236*
9									1	-0,03	-0,03	-0,131	0,026
10										1	0,027	-0,074	-0,024
11											1	,604**	,595**
12												1	,578**
13													1

Legenda

1. Propensione alla sostenibilità; 2. Propensione alla sostenibilità ambientale; 3. Propensione a dare valore alla pace; 4. Propensione a dare valore alla guerra; 5. Componente riferita ai valori dell'attivismo; 6. Dimensione di indignazione dell'attivismo; 7. Dimensione di impotenza dell'attivismo; 8. Componente riferita all'azione dell'attivismo; 9. Propensione a ricercare un lavoro dignitoso; 10. Percezione di discriminazione nei contesti lavorativi; 11. Speranza individuale; 12. Speranza sociale; 13. Soddisfazione per la qualità della propria vita.

Al fine di indagare la prima ipotesi, ovvero se vi fossero delle differenze in base al genere dei partecipanti rispetto alle variabili considerate, è stata condotta un'analisi ANOVA univariata. Dall'analisi (*Tabella 2*) è emersa una differenza statisticamente significativa tra uomini e donne per quanto riguarda la variabile propensione a dare valore alla guerra [$F(1;100)=9,548$; $p=.003$]; e la dimensione di impotenza dell'attivismo [$F(1;100)=7.948$; $p=.006$].

Nello specifico, lo studio ha messo in evidenza che gli uomini riportano valori medi statisticamente più elevati, rispetto alle donne, nella variabile “propensione a dare valore alla guerra” e invece riportano valori medi statisticamente più bassi nella componente di “impotenza” dell'attivismo, le donne presentano valori medi più elevati in quest'ultima variabile.

Tabella 2. Medie e deviazioni standard secondo il genere.

Variabili	Uomini		Donne		Totale	
	M	Ds	M	Ds	M	Ds
Sostenibilità	59,43	9,21	59,41	11,22	59,41	10,79
Sostenibilità ambientale	86,19	19,03	86,16	13,56	86,17	14,74
Propensione alla pace	37,43	7,04	39,81	5,33	39,32	5,77
Propensione alla guerra	20,19	5,17	14,91	7,36	16,00	7,26
Valori di attivismo	23,57	5,11	23,25	4,70	23,31	4,76
Indignazione	15,95	3,49	15,51	2,90	15,60	3,02
Impotenza	5,95	1,56	7,17	1,82	6,92	1,83
Azioni di attivismo	12,24	4,09	14,07	5,58	13,70	5,34
Lavoro dignitoso	25,48	2,80	24,49	2,58	24,70	2,64
Discriminazione nei contesti lavorativi	16,38	6,83	17,88	10,09	17,57	9,50

Speranza individuale	26,43	6,20	23,93	5,97	24,44	6,07
Speranza sociale	21,38	4,82	21,78	4,98	24,44	6,07
Qualità di vita	48,38	10,93	46,96	11,10	47,25	11,03

Al fine di indagare la seconda ipotesi, ovvero se vi fossero delle differenze significative associate ad alti e bassi livelli di sostenibilità nelle variabili oggetto di indagine, è stata condotta un'analisi ANOVA univariata. Dall'analisi (*Tabella 3*) è emersa una differenza statisticamente significativa tra coloro che mostravano una minore propensione alla sostenibilità e coloro che presentavano una maggiore propensione alla sostenibilità per quanto riguarda:

- Propensione alla sostenibilità ambientale [F(1;100)= 4,406; p=.038].
- Propensione a dare valore alla pace [F(1;100)= 11,462; p=.001].
- Componente riferita ai valori dell'attivismo [F(1;100)= 32,217; p=.001].
- Dimensione di indignazione dell'attivismo [F(1;100)= 15,528; p=.001].
- Componente riferita all'azione dell'attivismo [F(1;100)= 8,108; p=.005].
- Speranza sociale [F(1;100)= 4,562; p=.035].

In particolare, è emerso che studenti e studentesse con maggiore propensione alla sostenibilità presentano livelli medi maggiori in tutte le variabili sopra indicate.

Tabella 3. Medie e deviazioni standard per partecipanti con minore e maggiore propensione alla sostenibilità.

Variabili	Minore propensione alla sostenibilità		Maggiore propensione alla sostenibilità		Totale	
	M	Ds	M	Ds	M	Ds
Sostenibilità ambientale	83,21	16,42	89,24	12,19	86,17	14,74
Propensione alla pace	37,52	6,48	41,20	4,21	39,32	5,77

Propensione alla guerra	16,69	7,18	15,28	7,35	16,00	7,26
Valori di attivismo	21,02	4,61	25,70	3,64	23,31	4,76
Indignazione	14,52	2,91	16,72	2,72	15,60	3,02
Impotenza	6,92	1,92	6,92	1,75	6,92	1,83
Azioni di attivismo	12,27	5,21	15,18	5,11	13,70	5,34
Lavoro dignitoso	24,96	2,58	24,42	2,70	24,70	2,64
Discriminazione nei contesti lavorativi	16,92	9,52	18,24	9,53	17,57	9,50
Speranza individuale	24,08	6,10	24,82	6,09	24,44	6,07
Speranza sociale	20,69	4,71	22,74	4,98	21,70	4,92
Qualità di vita	46,73	10,80	47,80	11,34	47,25	11,03

Al fine di verificare la terza e ultima ipotesi, ossia se la speranza, sia individuale che sociale, fosse in grado di predire il livello di soddisfazione per la qualità della propria vita, è stata condotta un'analisi di regressione lineare (*Tabella 4*). I risultati dimostrano che il modello che considera la speranza come predittrice della qualità della vita risulta essere significativo e spiegare il 43% della varianza ($p=.001$).

Tabella 4. Analisi di regressione lineare

	F	B	Errore standard	Beta	t	p	R	R-quadrato
	37,25	13,353	4,044		3,302	0,001	,655	0,429
Speranza individuale		0,705	0,173	0,388	4,077	0,001		
Speranza sociale		0,768	0,213	0,343	3,603	0,001		

4.5 Discussione

Il presente studio è stato condotto in accordo con i principi dell'orientamento inclusivo e sostenibile, tenendo presente un futuro sempre più minaccioso e tenendo in considerazione anche le diverse preoccupazioni che i giovani sperimentano nella loro progettazione professionale. L'orientamento, oggi, ha la responsabilità di dedicarsi non solo ad un semplice *matching* tra la persona e la sua professione, ma ha anche il compito di dedicarsi a tutte le difficoltà che possono generare ansia e stress. Inoltre, il presente lavoro di ricerca è un progetto che pone attenzione al futuro, che tratta temi centrali dell'Agenda 2030, come la tutela della vita della Terra, la promozione di salute e benessere per tutti e tutte, lo sviluppo tecnologico, la creazione di comunità che siano maggiormente responsabili e inclusive, l'eliminazione delle disuguaglianze e della povertà e, infine, uno sviluppo equo e sostenibile che sia di qualità per tutti. Questo lavoro di ricerca è nato proprio da questa esigenza, ed è stato condotto con l'obiettivo di verificare le tre ipotesi esposte precedentemente. La prima ipotesi si è posta l'obiettivo di analizzare delle differenze significative associate al genere per quanto riguarda alcune variabili centrali per una progettazione professionale in ottica inclusiva e sostenibile: propensione alla sostenibilità; propensione alla sostenibilità ambientale; propensione a dare valore alla pace; componente riferita ai valori dell'attivismo; dimensione di indignazione dell'attivismo; dimensione di impotenza dell'attivismo; componente riferita all'azione dell'attivismo; propensione a ricercare un lavoro dignitoso; percezione di discriminazione nei contesti lavorativi; speranza individuale; speranza sociale; soddisfazione per la qualità della propria vita. Dallo studio è emersa una maggiore propensione degli uomini a dare valore alla guerra rispetto alle donne e una maggiore propensione delle donne a percepire una condizione di impotenza dinanzi alle disuguaglianze, alle ingiustizie, alle discriminazioni. Questo è in accordo con numerosi studi di ricerca che hanno rilevato una differenza di genere sulla messa in atto di comportamenti aggressivi. Studi scientifici hanno esaminato diverse possibili spiegazioni relative al perché gli uomini siano maggiormente inclini alla guerra rispetto alle donne. Il primo ambito di spiegazione fa riferimento a fattori biologici, si è fatto riferimento a cause di tipo ormonale, genetico ed evolutivo per dimostrare che uomini e donne sono diversi nella struttura psicobiologica di base del Sistema Nervoso Centrale, al di là delle differenze prettamente fisiche e fisiologiche. Archer (1992), ha dimostrato che la secrezione di ormoni androgeni, come il Testosterone, comporta una maggiore propensione nei maschi della maggior

parte dei mammiferi verso attività in cui vi sia un coinvolgimento fisico più forte e aggressivo. Nello specifico le persone di sesso maschile sembrerebbero mettere in atto più spesso e con più costanza comportamenti di tipo aggressivo rispetto alle persone di sesso femminile (Eagly & Steffen, 1986; White, 1983). Dai risultati di un recente studio con bambini spagnoli, Maneiro e colleghi (2022) sottolinearono che la popolazione di sesso maschile ha punteggi più alti rispetto alla popolazione di sesso femminile nell'aggressività proattiva, cioè la tendenza ad aggredire in modo pianificato, indipendentemente da probabili provocazioni, con l'obiettivo di ottenere dei benefici. Gli stessi autori non riportarono, invece, delle differenze in merito all'aggressività reattiva, cioè la tendenza a reagire aggressivamente in situazioni problematiche di interazione, associata a una mancata regolazione emotiva. Sostenendo che questo risultato contribuisce a dimostrare che uomini e donne tendono a reagire in modo simile di fronte a situazioni intimidatorie, ma i primi, cioè gli uomini, sono più strumentali e indirizzati agli obiettivi. Inoltre, facendo sempre riferimento alla propensione degli uomini a dare valore alla guerra, in alcuni studi, sono emerse delle differenze significative nei comportamenti prosociali, in quanto le persone di sesso femminile sono state spesso definite come più sensibili, empatiche rispetto ai maschi (Broverman et al., 1970). In letteratura sono presenti alcuni studi che riportano risultati, a volte, discordanti in riferimento a tale distinzione. Nello specifico, alcune ricerche riportano una sostanziale differenza di genere (Van der Graaff et al., 2018) in favore del sesso femminile, altri studi non hanno rilevato delle differenze significative (Caprara & Bonino, 2006). Però nella maggior parte dei casi in cui emergono differenze di genere, gli studi sostengono che a tutte le età, le persone che appartengono al sesso femminile sono tendenzialmente più propense a mettere in atto comportamenti prosociali rispetto ai maschi, e che, tali differenze risultano ridotte negli studi che utilizzano l'osservazione diretta, come metodo di rilevazione, invece dei questionari (Fabes & Eisenberg, 1996; Eisenberg et al. 2006). Un altro fattore, dunque, che potrebbe contribuire in questo, fa riferimento al ruolo della socializzazione di genere nella determinazione dei comportamenti e delle aspettative degli uomini e delle donne. Le società spingono spesso gli uomini verso ruoli che richiedono forza fisica, combattività e guida, mentre le donne sono incoraggiate ad adottare ruoli pacifici e di cura. Questi stereotipi di genere possono influenzare come gli individui percepiscono e si impegnano in conflitti e guerre.

Per quanto riguarda, invece, la maggiore propensione delle donne a percepire una condizione di impotenza dinanzi alle disuguaglianze, alle ingiustizie, alle discriminazioni, sono stati

condotti diversi studi, in cui è stato sottolineato che le donne spesso subiscono discriminazioni e disuguaglianze in diversi ambiti, come il lavoro, l'istruzione, la politica e la famiglia. Questa esperienza ripetuta di disuguaglianza può portare a una condizione di impotenza e frustrazione, definita “impotenza appresa”. Cherry (2014), ha definito l’impotenza appresa come uno stato mentale in cui un individuo, dopo essere stato esposto a frequenti stimoli avversivi, ossia ostili o comunque spiacevoli, diventa incapace o esitante a evitare il successivo incontro con questi stessi stimoli, anche se sono evitabili. Se questa condizione di impotenza permane e si verifica in più contesti o sfere di vita, il cervello può apprendere che in quella determinata situazione o evento non c’è niente che si possa fare, questo porta ad esperire scarsa autostima, scarso senso di autoefficacia personale e abbassamento del tono dell’umore. Seligman, teorico cognitivista, afferma che ciò che intercorre fra l’informazione sulla situazione contingente ed il comportamento è la cognizione della contingenza stessa. Questo perché gli stimoli provenienti dalla realtà esterna vengono infatti esaminati dalle rappresentazioni cognitive della persona e successivamente viene prodotta un’azione (Maier & Seligman, 1976). Nella teoria dell’agentività umana, le rappresentazioni di controllabilità o di incontrollabilità di un evento sono determinanti. Poiché, come nella teoria di Albert Bandura la forza di autoefficacia è determinata dalla percezione di controllabilità su un evento, così nella teoria di Seligman il senso di impotenza è determinato dalla percezione di incontrollabilità.

Per quanto riguarda la seconda ipotesi dello studio, ci si è posti l’obiettivo di osservare delle differenze significative associate ad alti e bassi livelli di sostenibilità nelle variabili oggetto di indagine. In particolare, si ipotizzava che i ragazzi e le ragazze appartenenti al gruppo che presentava un maggior interesse alla sostenibilità, presentassero livelli più alti (rispetto all’altro gruppo) nelle variabili: speranza e soddisfazione per la qualità della propria vita. L’analisi effettuata, porta a dei risultati in parte coerenti con le ipotesi, in quanto si è visto come i partecipanti con maggiore propensione alla sostenibilità mostrassero livelli maggiori nella speranza sociale, quindi mostrassero un orientamento positivo verso obiettivi della collettività ma non nella speranza individuale, e inoltre, dai risultati non emergono delle differenze statisticamente significative nella variabile “soddisfazione per la qualità della vita”. Invece, è possibile notare come vi siano delle differenze statisticamente significative nelle tre componenti dell’attivismo, in particolare nella componente riferita ai valori dell’attivismo, nella dimensione di indignazione e, nella componente riferita all’azione dell’attivismo. Come constatato, infatti, dalla letteratura (Stevenson et al., 2018), sembrerebbe che un’adeguata preoccupazione ai temi

della sostenibilità possa avere un ruolo positivo, favorendo anche le azioni, individuali e collettive, a favore della sostenibilità.

Per quanto riguarda la terza ipotesi verificata in questo studio, ovvero se la speranza, individuale e sociale, fosse predittrice della soddisfazione per la qualità della propria vita, è emerso che il modello così ipotizzato spiega il 43% della varianza. Dunque, la speranza, sia individuale, cioè la speranza che l'individuo nutre per se stesso, sia sociale, cioè quella che l'individuo nutre rispetto agli avvenimenti del mondo e al genere umano in un'ottica inclusiva e sostenibile, risulta essere significativa nello spiegare la soddisfazione per la qualità di vita. L'analisi di regressione condotta ha messo in evidenza una possibile relazione positiva e predittiva tra i livelli di speranza che il soggetto nutre per se stesso e per gli avvenimenti del mondo, e la soddisfazione per la propria vita intesa in senso ampio. Gli individui che sembravano possedere maggiori livelli di speranza sono gli stessi che, nella loro vita, sembrano essere maggiormente soddisfatti. Questo potrebbe dipendere dal fatto che la speranza è anche associata a vari indicatori di benessere: maggiori livelli di soddisfazione e di adattamento personale e livelli inferiori di depressione e di ansia, oltre che minore ricorso a comportamenti disadattivi (Malinauskas & Vaicekauskas, 2013). Riprendendo la letteratura in merito, uno studio recente, ha suggerito che la speranza può essere considerata come un importante motore di resilienza e soddisfazione di vita tra gli studenti universitari (Rivera, Shapoval, & Medeiros, 2021). Questi dati sono particolarmente rilevanti, perché permettono di sottolineare la necessità di mettere in pratica interventi educativi rispetto a temi importanti per l'orientamento inclusivo e sostenibile. È necessario lavorare sui contesti familiari, scolastici e universitari, in modo da rendere gli ambienti capaci di stimolare riflessioni critiche e visioni del mondo attente ai diritti, all'inclusione e al benessere del pianeta.

4.6 Limiti

Il presente progetto di ricerca presenta alcuni limiti. Innanzitutto, rispetto alle caratteristiche dei partecipanti si nota come la numerosità del gruppo è discreta, e inoltre si tratta di studenti e studentesse di nazionalità italiana, perlopiù in prevalenza donne. Per progetti di ricerca futuri potrebbe essere proficuo replicare lo studio su un campione più ampio, coinvolgendo anche partecipanti di nazionalità diversa, e con un numero quanto possibile equo nelle differenze di genere, in modo da poter generalizzare i risultati in altri contesti e con campioni differenti. Inoltre, gli strumenti utilizzati per raccogliere i dati sono tutti di tipo quantitativo e si riferiscono a misure *self-report*. Questo potrebbe essere un limite perché i dati fanno riferimento a

convinzioni degli individui rispetto a loro stessi, alla loro vita, ai loro atteggiamenti e comportamenti e, in questo modo, le caratteristiche analizzate sono misurate in modo soggettivo. In questo senso, possono emergere delle distorsioni in quanto i partecipanti potrebbero non riportare le loro vere opinioni, sia a causa della desiderabilità sociale che della mancata consapevolezza di alcuni pensieri o comportamenti. Quindi, in futuro sarebbe utile adottare, oltre gli strumenti quantitativi, anche quelli qualitativi, affinché i partecipanti possano esprimere al meglio idee e opinioni su questioni rilevanti come quelle affrontate durante questo progetto.

4.7 Implicazioni per la pratica e conclusioni

Alla luce dei risultati ottenuti, dalla letteratura e soprattutto dalla storia e dall'evoluzione dell'orientamento, il presente studio potrebbe essere uno spunto interessante per diverse riflessioni. Come è stato sottolineato dal CNOP, Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, nel 2019: "Le pratiche professionali di orientamento sono sempre meno indirizzate a definire cosa la persona farà e sempre di più focalizzate ad aiutare la riflessione su come è possibile interagire con l'ambiente circostante al fine di realizzare i propri obiettivi. In questo senso l'intervento di counseling si propone come uno spazio adeguato per sviluppare le capacità di riflessione, progettazione e realizzazione che sono alla base della costruzione e della gestione della propria esperienza formativa e professionale. Tuttavia, occorre interrogarsi su come alcuni aspetti dell'attuale contesto socio-produttivo possano impattare sulla sua efficacia" (p. 116). Dunque, fatta questa premessa, gli esperti di orientamento, dovrebbero porre maggiore attenzione ai temi in merito allo sviluppo sostenibile, per far sì che tutti possano essere protagonisti e cittadini che mirano verso due direzioni, sostenibilità e inclusione. Come sottolineato nei capitoli precedenti, stiamo vivendo delle crisi e delle sfide a livello globale, che non solo mettono a repentaglio il futuro dell'umanità, ma portano anche a cambiamenti e mutamenti repentini nel mercato del lavoro; e tutto questo, inevitabilmente provoca degli effetti nella progettazione del futuro professionale, in particolar modo dei più giovani. Quindi, potrebbe essere molto utile poter attenzionare queste dinamiche sia in famiglia, ma soprattutto negli ambienti educativi e formativi, discutendo sulle conseguenze che ne possano derivare. Per far ciò, a partire dall'istituzione scolastica, gli insegnanti dovrebbero porre delle domande sulle tematiche salienti, affinché gli studenti possano essere attivi e possano sviluppare un pensiero critico degli effetti che la globalizzazione, la precarizzazione, la robotizzazione, le crisi economiche e le altre sfide odierne, vengano viste con maggiore attenzione e riflessione,

accogliendo le loro emozioni e preoccupazioni in merito. I laboratori di orientamento dovrebbero focalizzarsi, in particolar modo, sulla promozione di consapevolezza, di condivisione, di responsabilità sociale, di riflessione e, infine, di partecipazione attiva. Quello che oggi si ritiene di fondamentale importanza è lo sviluppo di preziose risorse utili ad affrontare un mondo imprevedibile e incerto in cui ci si trova a vivere. Infatti, l'approccio del Life Design ritiene importante prendere in considerazione e focalizzarsi sulla promozione di alcune dimensioni che si sono dimostrate essere utili nella progettazione di un futuro di qualità, tra queste vi sono l'ottimismo, l'intenzionalità, l'agency, la riflessività, il pensiero critico, la capacità decisionale, la responsabilità, l'investimento nella formazione, la speranza, il coraggio e la career adaptability. Bisognerebbe che, soprattutto le nuove generazioni conoscessero i limiti del cosiddetto "profitto ad ogni costo", questo inseguimento costante verso il benessere economico che non fa altro che rendere "schiavi" i cittadini, nel rincorrere un edonismo fittizio. L'Agenda 2030 dell'ONU da tempo ha ormai indicato gli obiettivi da perseguire, mettendo in luce che la via della sostenibilità sociale, educativa, economica e ambientale (Mortari, 2020; Soresi, Nota, Santilli, 2019) rappresenta l'unica via di salvezza per il nostro pianeta, deturpato dalla mancata prudenza dell'essere umano. Dunque, la direzione da prendere in considerazione è quella della personalizzazione, della valorizzazione dell'unicità dei soggetti, creando delle situazioni che permettano ai giovani di maturare le capacità di fronteggiare le frequenti criticità che ognuno si trova a vivere in un'ottica più globale, sostenibile e inclusiva. Quindi, l'orientamento si delinea come una attività e una pratica che deve saper costruire in modo consapevole e intenzionale le connessioni tra passato, presente e futuro, in modo che non si resti ancorati a passati ostacolanti, si possano comprendere le ragioni della propria situazione presente, e ci si possa aprire al futuro, con la consapevolezza delle proprie radici che rappresentano un aspetto importante della nostra storia. La metodologia del 'bilancio di competenze', ad esempio, seppur possa essere d'aiuto, può generare la sensazione di rimanere legati al presente e si rinuncia ad esplorare le proprie aspirazioni, le proprie potenzialità e a chiedersi quali sfide si vogliono affrontare e quali competenze si desidera ottenere per soddisfare tale obiettivo (Nota, Di Maggio, Santilli, 2019). In conclusione, l'orientamento va rivisto, nella nostra società a rischio di emergenze climatiche, di catastrofi sempre più frequenti, e di ingiustizie sociali crescenti, attribuendogli la responsabilità di realizzarsi come una pratica educativa sostenibile e inclusiva. Sensibilizzare i ragazzi all'inclusione o alla sostenibilità, insieme alle conoscenze acquisite a scuola e a casa, potrebbe permettere loro di rivalutare le

loro priorità, e considerare questi temi anche nello sviluppo dei loro progetti di carriera. Nella nostra società digitalizzata, un modo molto utile per sensibilizzare soprattutto i giovani potrebbe essere quello di sfruttare l'influenza dei social media, ed utilizzarli per promuovere azioni responsabili, attente all'ambiente e alla giustizia sociale.

BIBLIOGRAFIA

- Accornero, A. (1999). Perché l'orientamento al lavoro è ancora più importante di ieri. *il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica*, pp. 133-141.
- Accornero, A. (2005). *Epoche di storia e futuro del lavoro*. Torino: Utet.
- Accornero, A. (2006). *I precari non sono tanti, ma la precarietà sì: come mai?* il Mulino.
- Alietti, A., & Agustoni, A. (2013). Integrazione, casa e immigrazione : Esperienze e prospettive in Europa, Italia e Lombardia. (*Integration, Housing and Immigration. Experiences and Perspectives in Europe, Italy and Lombardy*); *Fondazione Ismu*.
- Allensworth, E. M., & Clark, K. (2020). High school GPAs and ACT scores as predictors of college completion: Examining assumptions about consistency across high schools. *Educational Researcher*, 49(3), 198–211.
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021). Journal of Business Research. *COVID-19 and digitalization: The great acceleration*, 136, pp. 602-611.
- Appadurai, A. (2004). . The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In V. Rao & M. Walton (Eds.), *Culture and public action* . *Palo Alto, California: Stanford University Press.*, (pp.59–84).
- Archer, J. (1992). *Ethology and Human Development*. *Hemel Hempsted, Harvester-Wheatsheaf*.
- Arnett, J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens*. *New York: Oxford University Press*.
- Arnett, J. J. (2000). *Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties*. *American Psychologist.*, 55(5), 469. .
- Arnett, J. J. (2002). *The psychology of globalization*. *American Psychologist*, 57(10), 774–783. .
- Autor, D. (2015). *Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation*. *The Journal of Economic Perspectives*, pp. 3-30.
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K. K. (1990). *Rules of Hope*. New York, NY.: Springer.

- Avey, J., Avolio, B., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance . *The Leadership Quarterly*, 22, pp. 282-294.
- Baldwin, R. (2020). *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Barnett, M. D., & Deutsch, J. T. (2016). Humanism, authenticity, and humor: Being, being real, and being funny. . *Personality and Individual Differences*, 91, 107-112.
- Bazzicalupo, L. (2013). *Dispositivi e soggettivazioni*. Mimesis.
- Behle, H. (2020). Students' and graduates' employability. A framework to classify and measure employability gain. . *Policy reviews in higher education*, 4(1), 105–30.
- Blustein, D. (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working*. New York, NY: Oxford University Press, 3-18.
- Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. In S. D. Brown & R.W. Lent . *Career Development and counseling: Putting theory and research to work.*, pp. 201-235.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Gali Cinamon, R., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior.*, 119.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- Boffo, V., & Fedeli, M. (2018). *Employability and competences. Innovative curricula for new professions*. Firenze: FUP.
- Bolukbasi, A., & Kirdok, O. (2019). The mediating role of future orientation in the relationship between career adaptability and life satisfaction in high school students. *Education and Science*, 44, 77-91.
- Bottazzi, P. (2019). Work and Social-Ecological Transitions: A Critical Review of Five Contrasting Approaches. *Sustainability*, 11, pp. 1-19.
- Boychuk, C., Lysaght, R., & Stuart, H. (2018). Career decision-making processes of young adults with first-episode psychosis. *Qual Health Res.*, 28(6), 1016–31.
- Boyd, J. N., & Zimbardo, P. G. (2005). Time Perspective, Health, and Risk Taking. In A. Strathman & J. Joireman (Eds.), *Understanding behavior in the context of time: Theory, research, and application*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers., pp. 85–107.
- Brennan, J. (2012). In pursuit of perfection: “alive and better” as the measure of procedural success. . *Eurointervention.*, 8(4), 413–5.

- Broverman, I. K., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., Rosenkrantz, P. S., & Vogel, S. (1970). Sex-role stereotypes and clinical judgments of mental health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *Vol 34, No. 1*, 1-7.
- Brown, A., & Bimrose, J. (2014). "Model of learning for career and labour market transitions". *Research in Comparative and International Education*, *9*, pp. 270-286.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. *W W Norton & Co*.
- Butera, F. (2020). *Organizzazione e società. Innovare le organizzazioni dell'Italia che vogliamo*. Venezia: Marsilio.
- Caprara, G., & Bonino, S. (2006). *Il comportamento prosociale: aspetti individuali, familiari e sociali*. Erickson.
- Capua, I. (2012a). Epidemia e cultura. Come governare i professionisti della paura. .
- Capua, I. (2012b). *I virus non aspettano: Avventure, disavventure e riflessioni di una ricercatrice globetrotter*. Venezia: Marsilio.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2013). *Goals and Emotion*. In M. D. Robinson, E. R. Watkins, and E. Harmon-Jones Guilford (Eds), *Handbook of cognition and emotion*. (176-194). New York, NY.: Guilford Press.
- Castelli, C., & Venini, L. (1998). *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale*. Milano: Franco Angeli.
- Castelli, C., & Venini, L. (2002). *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale. Teorie, modelli, e strumenti*. Milano: FrancoAngeli.
- Castro, J., Soares, M., Pereira, A., & Macedo, A. (2017). Perfectionism and negative/positive affect associations: the role of cognitive emotion regulation and perceived distress/coping. *Trends Psychiatry Psychother.*, *39(2)*, 77–87.
- Casulli, S., D'Aniello, F., & Polenta, S. (2019). *Consumi precari e desideri inariditi. L'educazione al tempo del neoliberalismo*. Aras Edizioni.
- Caza, B. B., & Creary, S. J. (2016). "The construction of professional identity". *The Scholarly Commons, Cornell University*.
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., & al., e. (2022). "Be perfect in every respect": the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. . *BMC Psychol.*, *10*, 137.
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive personality and academic engagement: The mediating effects of teacher-student relationships and academic self-efficacy. . *Frontiers in Psychology*, , *12*, 1824 .
- Cherry, K. (2014). What is learned helplessness and why does it happen? VeryWell Mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-learned-helplessness-2795326>.

- Chomsky, N. (2017). "Requiem for the American Dream: The 10 Principles of Concentration of Wealth & Power". *New York, Seven Stories Press* .
- Chou, E. Y., Parmar, B. L., & Galinsk, A. (2016). Economic Insecurity Increases Physical Pain. *Psychological Science*, 27, pp. 443-454.
- Christensen, J., Finne, L., Garde, A., Nielsen, M., Sørensen, K., & Vleeshouwes, J. (2020). The Influence of Digitalization and New Technologies on Psychosocial Work Environment and Employee Health: A Literature Review. *National Institute of Occupational Health: Oslo*.
- Ciravegna, D. (2020). Il lavoro, bene fondamentale per la persona e questione morale. "*Politica Insieme*".
- Clayton, S., Manning, C., & Hodge, C. (2014). *Beyond storms & droughts: The psychological impacts of climate change*.
- CNOP. (2019). Lo sviluppo del counseling e sue applicazioni. <https://www.centrostudicnop.it/wp-content/uploads/2019/11/libro.pdf> .
- Cohen-Scali, V., Bernaud, J. L., Moumoula, I. A., & Pouyau, J. (2018). Three Life and Career Design Interview Methods for Counseling Young People in Situations of Migration. *Interventions in career design and education*.
- Commission, E. (2013). Green Jobs and Related Policy Frameworks. An Overview of the European Union.
- Costa, G., & Gianecchini, M. (2019). *Risorse umane. Persone, relazioni e valore*. McGraw-Hill Education.
- Craparo, G., Magnano, P., Paolillo, A., & Costantino, V. (2018). The Subjective Risk Intelligence scale. The development of a new scale to measure a new construct. *Current Psychology*, 37(4), 966-981.
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. . *Journal of Adolescence*, 26(3), 295-311.
- Creed, P., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adult. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp. 219-229.
- Crocetti, E., Prati, F., & Rubini, M. (2018). "The interplay of personal and social identity". *European Psychologist*, 23 (4), pp. 300-310.
- Crouch, C. (2018). *The Globalization Backlash*. London, Wiley.
- Dagnino, E., Nespoli, F., & Seghezzi, F. (2017). *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*. ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT.

- Dave, S. (2020). Covid-19: Companies rope in psychiatrists, experts for emotional counselling of work from home employee. *The Economic Times*.
- Davidson, C. N. (2017).). *The new education: How to revolutionize the university to prepare students for a world in flux*. New York, NY.: Basic Books.
- Davies, B., & Bansel, P. (2007). Neoliberalism and Education. *International Journal of Qualitative Studies In Education* 20(3):247-259.
- De Corte, E. (2012). "L'apprendimento Constructive, Self-reguleted, Situated, and Collaborative (CSSC), come veicolo per l'acquisizione della competenza adattiva". *Scuola Democratica*, 5, pp. 30-51.
- De Guzman, A. B., & Ok, K. C. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- De Stefano, V. (2016). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour. *Geneve, ILO (ILO Working paper - Conditions of Work and Employment Series, 71)*.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). "Job insecurity, health and well-being". *Sustainable Working Lives*, pp.109-128.
- Del Gobbo, G. (2021). Cultura della Qualità e Faculty Development: Sinergie da Sviluppate. *Excellence and innovation in teaching and learning.*, 3, 5–24.
- Del Gobbo, G. (2021). Sustainability Mindset: a challenge for educational professions? *Open Journal per la formazione in rete.*, 21, 1-3. .
- Di Fabio, A. (1998). *Psicologia dell'orientamento*. Firenze: Giunti.
- Di Fabio, A. (2016). *Career Adapt-Abilities Scale: proprietà psicometriche della versione italiana per giovani adulti*. Tratto da www.rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-9-n-1/article/career-adapt-abilities-scale-proprieta-psicometriche-della-versione-italiana-per-giovani-adulti/.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Psychology of Career Counseling: New Challenges for a New Era. Festschrift in Honour of Prof. Mark Savickas. *New York, NY: Nova Science Publishers*.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The Role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a Sustainable Development, and Hope to Improve Investments in Higher Education. . *Frontiers in Psychology*, 11.
- Di Maggio, I., Ginevra, M., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Career Adapt-Abilities Scale-Italia Form: Psychometrics proprieties with Italian preadolescents. *Journal of Vocational Behavior* , 91, pp. 46-53.
- Di Nuovo, S. (2000). *Percorsi di orientamento educativo*. Troina (Enna).: Oasi Editrice.

- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). Purpose and Meaning in the Workplace. *American Psychological Association*.
- Down, B., Smyth, J., & Robinson, J. (2018). Rethinking School-to-Work Transitions in Australia: Young People Have Something. *Springer: Dordrecht, The Netherland*.
- Doxa-Gallup. (dicembre 2005). Sondaggio di fine anno sulle previsioni 2006 in Italia e all'estero.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1983). Gender and aggressive behavior: a meta-analytic review of the social psychological literature. Purdue University. *Psychological Bulletin*. . Vol. 100, No. 3, 309-330.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. (2006). Prosocial behavior. In W. Damon & R. M. Lerner (Series Eds.) & N. Eisenberg (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 3. Social, emotional, and personality development* (6th ed., New York, NY: Wiley., pp. 646-718.
- Elsharkawy, N., & Abdelaziz, E. (2021). Levels of fear and uncertainty regarding the spread of coronavirus disease (COVID-19) among university students. *Perspect. Psychiatr. Care*, 57, 1356-1364.
- Engle, P. L., & Black, M. M. (2008). The effect of poverty on child development and educational outcomes. . *Annals of the New York Academy of Science*, 1136(1), 243-256.
- Ennis, R. H. (1987). Critical thinking and the curriculum. . *Thinking Skills Instruction: Concepts and Techniques*. Washington, D C: National Education, pp. 40-48.
- Ennis, R. H. (1997). Incorporating Critical Thinking In The Curriculum.pdf. *Inquiry: Critical Thinking Across Disciplines*, XVI, 3, 1-9.
- Eryilmaz, A., Satıcı, B., & Deniz, M. E. (2020). A model of Career Adaptability for teachers: emotional intelligence, goal setting, and striving for goals. *International Online Journal of Primary Education*, 9(1), 63-72.
- Eurobarometer. (2011). Climate change . *Special 372*.
- Fabbri, L., & Giampaolo, M. (2021). Educatori designer e maker. Trasformazioni in atto per una professione del fare. *Nuova Secondaria*, 9, 5-20.
- Fabes, R. A., & Eisenberg, N. (1996). An examination of age and sex differences in prosocial behavior and empathy. Unpublished manuscript, Arizona State University at Tempe.

- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2005). Identity processes in adulthood: diverging domains. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 5, 1-20.
- Famiani, M., Monti, C., & Tomei, G. (2005). Lavori atipici e salute mentale. *Consulenza*, 36, 58-71.
- Federighi, P. (2021). Professioni dell'educazione e della formazione: per una tassonomia descrittiva. In G. Del Gobbo & P. Federighi (Eds.). *Professioni dell'educazione e della formazione*. Firenze: EditPress., pp. 23-48.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38, pp. 61-82.
- Filippetti, A. (2016). Work in progress. L'evoluzione del lavoro negli ultimi decenni.
- Fischer, j., & al., e. (2012). Human behavior and sustainability. *Frontiers in Ecology and the Environment*, 10, p. 153.
- Florida, R. (2003). *L'ascesa della nuova classe creativa. Stile di vita, valori e professioni*. Milano: Mondadori .
- Florida, R. (2006). *La classe creativa spicca il volo. La fuga dei cervelli: chi vince e chi perde*. Milano: Mondadori.
- Fondazione Europea, d. D. (2001). European foundation for the improvement of life and working conditions. *Third European survey on working conditions 2000*.
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*,, 58, 543-564.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Gallino, L. (2010). Il pugno di ferro degli industriali.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454.
- Gardini, E. (2021). Il "valore" della transizione. Ecologia, capitalismo, disuguaglianze. LE RELAZIONI E LA CURA, 13.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. . *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223-241.
- Gilman, R., Dooley, J., & Florell, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 166–178.
- Ginevra, M. C., & al., e. (2019). *"La precarietà occupazionale: implicazioni per la progettazione professionale"*.

- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). Italian adolescents' understandings of globalization. *Journal of Adolescence*, 89(1), 128–136.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8. .
- Ginevra, M. C., Santilli, S., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2020). Development and validation of visions about future in early adolescence. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(2), 155-167. .
- Ginevra, M., Pallini, S., Vecchio, G., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future Orientation and Attitudes Mediate Career Adaptability and Decidedness. *Job Vocational Behaviour*, 95–96, 102–110. .
- Ginevra, M., Santilli, S., Camussi, E., Magnano, P., Capozza, D., & Nota, L. (2019). La percezione dell'economia e della globalizzazione in un gruppo di adolescenti. *paper presentato al XIX Congresso nazionale SIO, Enna*.
- Giovannini, E. (2018). *L'utopia sostenibile*. Bari, Italia: Laterza.
- Gosetti, G. (2012). *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione al tempo*. Milano: Franco Angeli.
- Greene, J. P., & Winters, M. A. (2001). *High school graduation rates in the United States*. . Washington, DC: Black Alliance for Educational Options. .
- Guan, P., Capezio, A. R., Read, S., Lajom, J., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Job Vocational Behaviour*, 94,114–23.
- Guichard, J. (2018). Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work. (pp. 15–28).
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career Adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 119, 103414.
- Halpern, D. F. (2014). *Thought and knowledge an introduction to critical thinking. Experimental Psychology formerly Zeitschrift für Experimentelle Psychologie*.
- Harter, S. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York, NY: Oxford University Press., pp. 382-394).
- Hartung, P. J. (2016). Introduction to the Special Issue: Advancing Career Intervention for Life Design. *Career Development Quarterly*, 64(1), 2–3.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career Adaptability in Childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63–74.
- Herman, S. (2010). Career HOPES: An Internet-delivered career development intervention. *Computers in Human Behavior*, 26, 339–344.

- Hesketh, B. (2000). Time perspective in career-related choices: Applications of time-discounting principles. *Journal of Vocational Behavior*, 57, pp. 62-84.
- Heyman, F., & Sjöholm, F. (2019). Globalization, job tasks and the demand for different occupations. *IFN working paper No. 1268*.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. .
- Hirschi, A. (2018). "The fourth industrial revolution: Issues and Implications for career research and practise". *The Career Development Quarterly*, 68, september, pp. 192-204.
- Hirschi, A., & Dauwalder, J. P. (2015). Dynamics in career development: Personal and organizational perspectives. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 27–39). Göttingen:.
- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38–47.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, pp. 1-10.
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2018). *Career Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism*. Routledge: Abingdon, UK.
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2018). *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*. London: Routledge.
- Ibarra, H. (1999). "Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation". *Administrative Science Quarterly*, 44, 4, pp. 764-791.
- IBM. (2010). Un nuovo modo di lavorare.
- ILO. (2020). COVID-19 and the world of work.
- Irving, B. (2018). The pervasive influence of neoliberalism on policy guidance discourses in career/education: Delimiting the boundaries of social justice in New Zealand. In T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (eds). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. . London & New York: Routledge., pp. 47–62.
- Irving, B. A., & Malik-Liévano, B. (2019). Ecojustice, equity and ethics: challenges for educational and career guidance. *Revista Fuentes*, 21 (2), 253-263.
- Ismail, S., Ferreira, N., & Coetzee, M. (2016). Young emerging adults' graduateness and career adaptability: Exploring the moderating role of self-esteem. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 1–10.

- ISTAT – Istituto Nazionale di Statistica, R. A. (2014). *La situazione del Paese*. Tratto da <http://www.istat.it/it/archivio/120991>
- Jia, Y., Hou, Z., & Shen, J. (2022). Adolescents' Future Time Perspective and Career Construction: Career Adaptability as Mediator and Hope as Moderator. *Journal of Career Development*, 49, 202–217. .
- Jia, Y., Hou, Z., & Zhang, H. X. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development.*, 49(5), 1111517968.
- Kalakoski, V., & Nurmi, J. (1998). Identity and educational transitions: Age differences in adolescent exploration and commitment related to education, occupation, and family. *Journal of Research on Adolescence*, 8, 29-47.
- Karacan-Ozdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 1–21.
- Karaevli, A., & Hall, D. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp. 359-373.
- Kelsey, E., & Armstrong, C. (2012). Finding hope in a world of environmental catastrophe. *Learning for sustainability in times of accelerating change*, 187-200.
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). “Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs”. *Journal of Vocational Behavior*, 77 , 2, 205-212.
- Keynes, J. M. (2006). *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan.
- Knoll, M., Meyer, B., Kroemer, N. B., & Schröder-Abé, M. (2015). It Takes Two to Be Yourself. *Journal of Individual Differences*, 36, 38-53.
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. . *Journal of Vocational Behavior*, 77 (1), 126-139. .
- Korkmaz, O. (2023). “Visions About Future: Hope, Optimism, and Pessimism” as Predictor of University Students’ Proactive Career Behavior”. *International Academic Social Resources Journal.*, 8(45), 1914-1922.
- Korkmaz, O. W. (2022). Hope and Career Adapt-Abilities Bring Students Closer to Their Career Goals? An Investigation through the Career Construction Model of Adaptation. *Current Psychology* , 12.
- Korkmaz, O., & Doganulku, H. A. (2022). Fear of COVID-19 and career distress: Mediating role of visions about the future. *The Journal of Human and Work*, 9(1), 31-44.

- Kretsos, L., & Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. . *International journal of manpower*, 37(1), 25-43.
- Kunreuther, H., & Slovic, P. (2020). What the coronavirus curve teaches us about climate change. *Politico*.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lenton, T. M., Rockström, J., Gaffney, O., Rahmstorf, S., Richardson, K., Steffen, W., & Schellnhuber, H. J. (2019). Climate tipping points — too risky to bet against. *Nature*, 575(7784), 592–595.
- Lev, S., & Ayalon, L. (2016). Coping with the obligation dilemma: Prototypes of social workers in the nursing home. . *The British Journal of Social Work*, 46(5), 1318-1335.
- Lewis, H. (2003). Differences in ego identity among college students across. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 3, 159-189.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95, 395–404.
- Li, Y., & Qingtong, X. (2019). Cultivating contemporary Chinese people's global consciousness from the perspective of a community with a shared future for mankind. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 310, pp. 1356-1359.
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33(4), 600–609.
- Lin, Y. N. (2010). Taiwanese university students' perceptions of university life. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 189-202.
- Maeran, R., & Boccato, A. (2016). *Lavoro e Psicologia. Le persone nelle organizzazioni*. . Milano: LED Edizioni Universitarie.
- Magnano, P., Paolillo, A., Platania, S., & Santisi, G. (2017). Courage as a potential mediator between personality and coping. *Personality and individual differences*, 111, 13-18.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 105(1), 3–46.
- Malinauskas, R., & Vaicekauskas, A. (2013). Well-Being, Activity, Mood and Optimistic Way of Thinking of Adolescent Athletes. *Health Sciences*, 23, pp.25-27.
- Malivoire, B., Kuo, J., & Antony, M. (2019). An examination of emotion dysregulation in maladaptive perfectionism. . *Clin Psychol Rev*, 71, 39–50.

- Maneiro, L., Cutrin, O., & Gomez-Fraguela, X. A. (2022). Gender differences in the personality correlates of reactive and proactive aggression in a spanish sample of you adults. *Journal of Interpersonal violence.*, 37 (7-8).
- Mansilla, V. B., & Gardner, H. (2007). From teaching globalization to nurturing global consciousness. *Learning in the Global Era: International Perspectives on Globalization and Education*, pp. 47 - 66.
- Marostica, F. (2003). Orientamento istruzione formazione: un approccio didattico all'orientamento per la promozione del successo formativo(FAD in web),. *Progetto «Unità di Progettazione Locale (ULP)», FSE, Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Psicologia.* .
- Mayer, J. D., & Cobb, C. D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense? *Educational psychology review*, 12(2), 163-183.
- McFarland, S., Webb, M., & Brown, D. (2014). All humanity is my ingroup: A measure and studies of identification with all humanity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(5), 830.
- Meda, D. (2016). The future of work: the meaning and value of work in Europe. *ILO Research paper* , 18.
- Midttun, K., & McCash, P. (2018). Social justice: Integrating theory and practice to stimulate reflexivity and enactment. In T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (eds) . *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude. London & New York: Routledge.* , (pp. 183–199).
- Minervini, D., & Scotti, I. (2014). Connessioni performative: modernizzazione ecologica e comunità locali. *Quaderni di Sociologia*, 66, 2014, pp. 137-47.
- MIUR. (19 febbraio 2014). Linee guida nazionali per l'orientamento permanente. Roma.
- Mohanan, K. P. (1997). Teaching critical thinking. *CTD Link*, 4–5.
- Molinari, B. (2021). *L'orientamento scolastico nella complessità sociale*. Rubettino Editore.
- Montesarchio, S. (2022). Orientamento e Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). *Attualità Pedagogiche.*, 4, 1, pp. 2-3.
- Mortari, L. (2020). *Educazione ecologica*. Roma-Bari: Laterza.
- Mortari, L. (2020). *Educazione ecologica*. Roma-Bari.: Laterza.
- Mujiati, S., & Salim, R. M. (2021). Proactive personality and attributions: Study of 12th grade vocational Students' career decision self-efficacy. . *North American Journal of Psychology*, 23(1).
- Myers, J. P. (2010). "Exploring adolescents' thinking about globalization in an international education program". *Journal of Research in International Education*, 9, pp. 153-167.

- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10.
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). Handbook of Life Design. From Practice to Theory and from Theory to Practice. *Hogrefe*.
- Nota, L., & Soresi, S. (2000). Autoefficacia nelle scelte. *Firenze: Giunti-Organizzazioni Speciali*.
- Nota, L., & Soresi, S. (2018). Counseling and Coaching in Times of Crisis and Transitions: From Research to Practice. *Routledge: Abingdon, UK*.
- Nota, L., Di Maggio, I., & Santilli, S. (2019). La costruzione di un futuro sostenibile. . *Rivista di Scienze dell'Educazione.*, LVII, 221–233.
- Nota, L., Ginevra, M., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35, pp. 1557-1569.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. . *Car. Develop. Quart.* , 64, 4–19.
- Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). *Sustainable development, in career counseling and career education*. London: Springer.
- Oberle, E., Schonert-Reichl, K. A., & Zumbo, B. D. (2011). Life satisfaction in early adolescence: Personal, neighborhood, school, family, and peer influences. *Journal of Youth and Adolescence*, 40, 7, 889-901.
- Ochoco, M., & Ty, W. (2022). Examining the Career Construction Model of Adaptation Among Filipino Senior High School Students. *Journal of Career Development*, 16.
- Ojala, M. (2012). Hope and climate change: The importance of hope for environmental engagement among young people. *Environmental Education Research*, 18(5), 625-642.
- Organization., I. L. (2020). Global Survey on Youth and COVID-19. https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_740745/lang--en/index.htm.
- Organization., I. L. (2022). World Employment and Social Outlook - Trends. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/lang--en/index.htm>.
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199-212.
- Padroni, G. (2007). *Aspetti della complessità e sensibilità «postmoderna» nelle dinamiche organizzative e del capitale umano*. Giuffrè.

- Pallini, S., Bove, G., & Laghi, F. (2011). Classification of professional values based on motivational content: An exploratory study on Italian adolescents. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 44, pp. 16-31.
- Papisca, A. (s.d.). Tratto da <https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/Articolo-23-Per-un-lavoro-dignitoso/27>
- Parhizgar, K. D. (2013). Multicultural behavior ad global business environments. *New York, NY: Routledge*.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance.*, 4, 193–209.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers. *Journal of Adolescent Research.*, 17(4), 425-435. .
- Pavoncello, D. (2020). L'orientamento nell'era della complessità...e del coronavirus. . *Inapp.org*.
- Peetsma, T., Hascher, T., Veen, I., & E., R. (2005). Relations between adolescents' self-evaluations, time perspecti/ves, motivation for school and their achievement in different countries and at different ages. *European Journal of Psychology of Education*, 20, pp. 209-225.
- Pellerey, M. (2021). *L'identità professionale oggi. Natura e costruzione*. Franco Angeli .
- Pellerin, N., & Raufaste, E. (2020). Psychological resources protect well-being during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study during the French lockdown. *Front. Psychol.*, 11, 3200. .
- Pescaroli, G., & Alexander, D. (2016). Critical infrastructure, panarchies and the vulnerability paths of cascading disasters.
- Pew Research, C. (2007). 47-nation pew global attitudes survey. *Pew Research Center*.
- Pollo, M. (2008). *Manuale di pedagogia generale. Fondamenti di una pedagogia culturale dell'anima*. Milano: Franco Angeli.
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M., & Kaedi, M. (2018). How online career counseling changes career development: A life design paradigm. . *Education and Information Technologies*, 23, 2655–2672.
- Pouyaud, J. (2015). Vocational trajectories and people's multiple identities: A life design. . In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Göttingen: Hogrefe., pp. 59–74.

- Pouyaud, J., & Guichard, J. (2017). A Twenty-First Century Challenge: How to Lead an Active Life Whilst Contributing to Sustainable and Equitable Development. A cura di: Career Guidance for Social Justice. PP. 31-45.
- Pouyaud, J., & Guichard, J. (2018). A twenty-first century challenge: How to lead an active live whilst contributing to sustainable and equitable development. In T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism. London & New York: Routledge.* , pp. 31–46.
- Quarta, G. (2003). Orientamento e adattamento come espressione di libertà. In Perucca A., *L'orientamento tra miti mode e grandi silenzi*, Amaltea, Castrignano dei Greci. pp.63-76.
- Raworth, K. (2017). Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st Century Economist. *Regional and Business Studies.*, 11(2). .
- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15(3), 247–266.
- Ricciardi, M. (2021). Sustainability Education: policies, theories and practices for the development of soft skills and guidance. *Formazione & Insegnamento.*, 1(XIX). .
- Rice, K., Ashby, J., & Slaney, R. (2007). Perfectionism and the five-factor model of personality. *Assessment.* . 14(4), 385–98.
- Rimanoczy, I. (2021). *The sustainability mindset principles. A guide to developing a mindset for a better world. What is a sustainability mindset?* New York: Routledge. .
- Riva, M. G. (2022). Orientare i giovani. Una responsabilità educativa e pedagogica per costruire traiettorie formative sostenibili. *Education Sciences & Society.*, 31–44.
- Rivera, M., Shapoval, V., & Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of COVID-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100344.
- Robbins, R. N., & Bryan, A. (2004). Relationships between future orientation, impulsive sensation seeking, and risk behavior among adjudicated adolescents. *Journal of Adolescent Research.*, 19(4), 428-445.
- Rojewski, J. W. (2020). Promoting the career development of children and adolescents in the twenty-first century. in S.D Brown & R. W. Lent . *Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley*, pp. 643-674.
- Rossi, B. (2010). *Lavoro e vita emotiva. La formazione affettiva nelle organizzazioni.* Milano: Franco Angeli.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, C., & Dauwalder, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734–743.

- Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2020). 'Looking to the Future and the University in an Inclusive and Sustainable Way': A Career Intervention for High School Students. *Sustainability*, 12(21), 9048.
- Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (in press). Life Design, Inclusion and sustainable development: constructs, dimensions and new instruments to stimulate a quality future design for all. *New York, NY: Springer* .
- Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M., Giannini, I., Nota, L., & Soresi, S. (2019). Dall'approccio Life Design ad un orientamento a vantaggio del perseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030. (pp. 231-244) Cleup: Padova.
- Santilli, S., Ginevra, M., Di Maggio, I., Soresi, S., & Nota, L. (2021). In the same boat? An online group career counseling with a group of young adults in the time of COVID-19. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 623–641.
- Santilli, S., Ginevra, M., Sgaramella, T., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Design my future: An instrument to assess future orientation and resilience. *Journal of Career Assessment* .
- Sapolsky, R. (2019). Il divario tra salute e benessere. *Le Scienze.*, pp. 44-49.
- Saraceno, C. (2019). *Contrastare le disuguaglianze: condizioni più eque per tutti, in Aa. Vv., Dieci idee per ripensare il capitalismo* . Milano: Feltrinelli .
- Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. Career development and counseling: Putting theory and research to work. R.W. Lent, S.D. Brown (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (2d Edition), John Wiley & Sons, Hoboken . pp. 144-180.
- 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). John Wiley & Sons, Inc..
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. . *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179–181.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., J., G., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M., & Portfeli, E. (2012). "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries". *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp. 661-673.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.

- Schiavo, F., & Arduini, G. (2022). La lunga e tortuosa strada che porta ad una cultura inclusiva e sostenibile. *Journal of Inclusive Methodology and Technology in Learning and Teaching*.
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R., & McLennon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723-733.
- Seligman, M. (1975). Helplessness: On Depression, Development, and Death. *San Francisco: W.H. Freeman*.
- Sharma, S., & Sharma, M. (2010). Globalization, Threatened Identities, Coping and Well-Being. *Psychological Studies*, 55(4), 313–322. .
- Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Schalock, R. L., & Thompson, J. R. (2016). Reframing educational supports for students with intellectual disability through strengths-based approaches. In M.L. Wehmeyer & K. A. Shogren (Eds.), *Handbook of research-based practices for educating students with intellectual disability*. pp. 25-38.
- Simon, R. I., Dippo, D. A., & Schenke, A. (1991). Learning work: A critical pedagogy of work education. *New York: Greenwood*.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 8-24.
- Smith, M., Sherry, S., Vidovic, V., Saklofske, D., Stoeber, J., & Benoit, A. (2019). Perfectionism and the five-factor model of personality: a meta-analytic review. . *Pers Soc Psychol Rev*, 23(4), 367–90.
- Snyder, C. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry* , 13, 249–275.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2001). Optimism and hope constructs: Variants on a positive expectancy theme. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*. *American Psychological Association*, (pp. 101–125).
- Soresi, S. (2016). *Psicologia delle disabilità e dell'inclusione*. Il Mulino.
- Soresi, S. (2018). *In materia di orientamento, ha ancora senso formulare consigli e proporre profili?*
- Soresi, S., & Nota, L. (2014). *Psicologia positiva a scuola e nei contesti formativi*. Firenze : Hogrefe .
- Soresi, S., & Nota, L. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale. Modelli, strumenti e buone pratiche*. Il Mulino.
- Soresi, S., Nota, L., & Santilli, S. (2019). *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030*. CLEUP .

- Soresi, S., Nota, L., & Wehmeyer, M. (2011). Community Involvement in Promoting Inclusion, Participation and Self-Determination. *International Journal of Inclusive Education*, 15(1), 15-28.
- Steinberg, L. (2007). Risk taking in adolescence new perspectives from brain and behavioral science. *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 55-59.
- Stevenson, K. T., Nils Peterson, M., & Bondell, H. D. (2018). Developing a model of climate change behavior among adolescents. *Climatic Change*, 151(3-4), 589-603.
- Stevenson, K. T., Peterson, M. N., Bondell, H. D., Moore, S. E., & Carrier, S. J. (2014). Overcoming skepticism with education: interacting influences of worldview and climate change knowledge on perceived climate change risk among adolescents. *Climatic change*, 126(3), 293-304.
- Stevenson, K., & Peterson, N. (2015). Motivating action through fostering climate change hope and concern and avoiding despair among adolescents. *Sustainability*, 8(1), 6.
- Stiglitz, J. E. (2018). *Invertire la rotta: disuguaglianza e crescita economica*. Laterza.
- Stoddard, S. A., Zimmerman, M. A., & Bauermeister, J. A. (2010). Thinking about the future as a way to succeed in the present: A longitudinal study of future orientation and violent behaviors among African American youth. *American Journal of Community Psychology*, 48 (3-4), 238-246.
- Stringer, K., & Kerpelman, J. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *Identity*, 10, 181-200.
- Suldo, S. M., Frank, M. J., Chappel, A. M., Albers, M. M., & Bateman, L. P. (2014). American high school students' perceptions of determinants of life satisfaction. *Social Indicators Research*, 118(2), 485-514.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3), 282-298.
- Szczepańska, A., & Pietrzyka, K. (2021). The COVID-19 epidemic in Poland and its influence on the quality of life of university students (young adults) in the context of restricted access to public spaces. *J. Public Health*, 1-11.
- Timeon, H., & Vuori, J. (2018). Visibility of Work: How Digitalslixstion Changes the Workplace. *Proceedings of 51th Annual Hawaii International Conference on System Science*, 3, 5075-5084.
- Tomassetti, P. (2015). Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari. *Diritto delle Relazioni Industriali*, XXV, 2, pp. 363-78. .
- Tomei, C., & Tomao, G. (2003). Burnout. *Paper presented Giornate Romane di Medici del Lavoro, Sezione regionale della S.I.M.L.I.I.*
- Union, C. S. (2020). Adattamento ai cambiamenti climatici e mondo del lavoro.

- Van den Bosch, R., & Taris, T. W. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. . *Journal of Happiness Studies*, 15, 1-18.
- Van der Graaff, J., Carlo, G., Crocetti, E., Koot, H. M., & Branje, S. (2018). Prosocial Behavior in Adolescence: Gender Differences in Development and Links with Empathy. *Springer*.
- van Gelder, T. (2005). Teaching Critical Thinking : some lesson from cognitive science. *College Teaching*, 53, 41–46.
- Vande, V., Ryder, H., & Best, J. (2021). Maximizing Career Advancement During the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Postgraduate Training Programs. *Acad Med.*, 96(7):967–73.
- Vario, G. S., Trequattrini, T., Rivitti, R., Vigliarolo, R., Soccu, A. M., A., L. M., . . . & Di Bernardino, S. (s.d.). Diario medico durante il Covid-19. *Rassegna Di Patologia Dell'Apparato Respiratorio* , 35, 56–57. .
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2023). Emotional intelligence, Personality Variables and Career Adaptability: A Systematic Review and Meta-analysis. *Vision.*, 27(3), 316–328.
- Viglietti, M. (1988). *Orientamento. Una modalità educativa permanente*. Torino: SEI.
- Villani, L., Pastorino, R., Molinari, E., Anelli, F., Ricciardi, W., Graffigna, G., & Boccia, S. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on psychological well-being of students in an Italian university: A web-based cross-sectional survey. *Global Health.*, 17, 1–14.
- Watkins, P. C., McLaughlin, T., & Parker, J. P. (2019). Gratitude and subjective well-being: Cultivating gratitude for a harvest of happiness. *In Scientific Concepts behind Happiness, Kindness, and Empathy in Contemporary Society*. Sifton, N.R., Ed.; IGI Global: Hershey, PA, USA; pp. 20–42.
- Wehmeyer, M. L. (2019). A crisis in career development: Life designing and implications for transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(3), 179–187.
- White, J. W. (1983). Sex and gender issues in aggression research. In R. G. Geen & E. I. Donnerstein (Eds.), *Aggression: Theoretical and empirical reviews*. . New York: Academic Press., (Vol. 2, pp. 1-26.
- Willner, T., Lipshits-Braziler, Y., & Gati, I. (2020). Construction and Initial Validation of the Work Orientation Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 28 (1), 109-127.
- Wright, M. O., & Masten, A. S. (2005). Resilience processes in development. In S. Goldstein and R. B. Brooks (Eds), *Handbook of resilience in children*. New York: Springer, 17-37.

- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L., Gill, H., Phan, L., . . . al., e. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *J. Affect Disord.*, 277, 55–64.
- Yalçın, İ. (2011). Social support and optimism as predictors of life satisfaction of college students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 33, 79–87.
- Yotsidi, V., Pagoulatou, A., Kyriazos, T., & Stalikas, A. (2018). The role of hope in academic and work environments: An integrative literature review. *Psychology* , 9, 385.
- Zammiti, A. (2021). Career planning during the COVID-19 pandemic. Training for strengthening courage and career adaptability and lowering fear levels of COVID-19. *Psychol. HUB*, 3, 37–46.
- Zammiti, A., Magnano, P., Zarbo, R., & Santisi, G. (2021). “Jump in your future!”: An online program for the enhancement of career management skills. In Proceedings of the 2021 Nice Academy Building Career Management Skills.
- Zammiti, A., Russo, A., Ginevra, M., & Magnano, P. (2023). “Imagine Your Career after the COVID-19 Pandemic”: An Online Group Career Counseling Training for University Students. *Behavioral Sciences* , 13, 48.
- Zeng, Q., Li, J., Huang, S., Wang, J., Huang, F., Kang, D., & Zhang, M. (2022). How Does Career-Related Parental Support Enhance Career Adaptability: The Multiple Mediating Roles of Resilience and Hope. *Current Psychology* , 13.
- Zia, F. (2008). *Il lavoro e il mutamento del contesto socioeconomico. Alcune riflessioni*. Trento: Uni Service Editrice.
- Zucchetti, E. (2005). *La disoccupazione. Letture, percorsi, politiche*. Milano: Vita e pensiero.

SITOGRAFIA

https://it.wikipedia.org/wiki/Generazione_Y#:~:text=I%20millennial%20sono%20i%20nati%20tra%20il%201980,un%27altra%20generazione%20il%20cui%20nome%20%C3%A8%20Generazione%20Z.

https://archivio.pubblica.istruzione.it/news/1999/cm182_99.shtml