

EXORDIUM

NUOVI SIGNIFICATI DEL LAVORO E COSTRUZIONE  
DELL'IDENTITÀ PROFESSIONALE.  
UNA RIFLESSIONE PEDAGOGICA

NEW MEANINGS OF WORK AND THE CONSTRUCTION  
OF PROFESSIONAL IDENTITY.  
A PEDAGOGICAL REFLECTION

*Enza Manila Raimondo (Università degli Studi di Enna "Kore")*

Nella ricerca pedagogica, il significato assegnato al lavoro è un ambito di recente interesse e riflessione mediante la quale si cerca di rintracciare le cornici di senso del lavoro e la sua funzione formativa; come pure la dimensione valoriale e motivazionale del lavoratore. Le conseguenze della pandemia da Covid-19 includono l'emergere di nuove tendenze, e una rivalutazione dell'approccio al lavoro finalizzato al raggiungimento di un equilibrio tra tempo lavorativo e tempo personale. In particolare, i fenomeni della *Great Resignation* e del *Quiet Quitting* hanno generato molteplici impatti legati alla funzione del lavoro in termini di sistema di significazione e di vettore di riferimento per la costruzione dell'identità personale e professionale. In questo contributo, pertanto, propongo una riflessione pedagogica sul rapporto tra orientamento, costruzione identitaria e senso attribuito al lavoro, oggi privo di un sistema di significati condiviso.

In pedagogical research, the meaning attributed to work is an area of recent interest and reflection in which an attempt is made to trace the frameworks of the sense of work and its formative function, as well as the worker's valuing and motivational dimension. The consequences of the Covid-19 pandemic include

the emergence of new trends, and a reevaluation of the approach to work aimed at achieving a balance between work and personal time. In particular, the phenomena of the Great Resignation and Quiet Quitting have generated multiple impacts related to the function of work in terms of a system of meaning and a reference point for the construction of personal and professional identity. In this contribution, therefore, I propose a pedagogical reflection on the relationship between guidance, identity construction and the meaning attributed to work, which is now devoid of a shared system of meanings.

### *1. Oltre la necessità: ripensare la funzione del lavoro*

Inteso come una manifestazione intrinseca dell'essere umano, il lavoro si rivela un pilastro fondamentale non solo per l'economia, ma anche per la vita individuale, influenzando in modo significativo la costruzione dell'identità (Bauman, 2009) e dell'auto-percezione. Tale ruolo trascende la semplice produzione o supervisione dei processi, riflettendo una concezione più ampia del lavoro che Bocca (1998) sottolinea come espressione dell'essenza dell'agire umano ed elemento cruciale nella definizione del sé. Nel suo testo *The Human Condition* (2018), Arendt offre una riflessione approfondita sulle attività fondamentali dell'esistenza umana, sottolineando come queste modulino profondamente tanto la vita pubblica quanto quella privata. La filosofa distingue tre categorie di attività: *lavoro*, *opera* e *azione*, ognuna delle quali gioca un ruolo essenziale nella strutturazione dell'esperienza umana e nella formazione della società. La filosofa esplora come queste categorie variano nella loro natura e impatto sociale, arricchendo la nostra comprensione delle diverse dimensioni dell'attività umana. Il lavoro, associato alla mera sopravvivenza, implica una serie di compiti quotidiani, ripetitivi, necessari per mantenere la vita. Al contrario, l'opera si manifesta attraverso la creazione di oggetti che superano la semplice necessità, conferendo stabilità e permanenza al contesto sociale. Questi artefatti definiscono la nostra realtà,

contribuendo a plasmarla attraverso edifici, manufatti e altre forme di produzione materiale. Mentre il lavoro spesso sfugge alla visione pubblica, l'opera emerge come manifestazione tangibile della durabilità e della capacità umana di lasciare un'impronta nel mondo. Tuttavia, è nell'azione che l'esperienza umana raggiunge il suo apice: l'azione, libera dalle costrizioni materiali, si sviluppa nel campo delle interazioni umane, influenzando gli eventi attraverso la politica, il dialogo e la capacità di incidere sul corso degli avvenimenti umani. In questo spazio di libertà e unicità, gli individui trovano l'espressione più autentica di se stessi, delineando la propria identità e la loro creatività in modo completo e senza limiti. Il riferimento al concetto aristotelico di *ergon*, che associa il lavoro all'espressione della natura intrinseca dell'individuo, si integra armoniosamente con le riflessioni di Arendt. Questa prospettiva considera il lavoro non solo come una necessità economica, ma anche come un veicolo fondamentale per lo sviluppo delle potenzialità umane e per la realizzazione personale del sé. In questo contesto, il lavoro diventa un'attività significativa che non solo contribuisce al tessuto sociale, ma anche alla crescita e all'affermazione individuale.

Questa visione ampliata del lavoro trova eco nei dibattiti pedagogici moderni, specialmente durante la transizione dalla modernità alla post-modernità. In questo contesto, il lavoro, con la sua frammentazione e la sua incertezza, assume un ruolo cruciale nel ridefinire costantemente gli spazi e i tempi individuali e collettivi. Tuttavia, questa ridefinizione continua esprime una serie di sfaccettature complesse, esponendo le persone a una gamma di esperienze contrastanti: luci e ombre, certezze e contraddizioni che caratterizzano il tessuto sociale contemporaneo.

Il pensiero dell'economista Rifkin (1999), espresso nel suo *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, aggiunge un ulteriore strato di complessità alla nostra comprensione del lavoro nell'era contemporanea. Attraverso un'analisi audace e provocatoria, egli delinea un futuro in cui l'avanzamento tecnologico potrebbe radicalmente riformulare il panorama occupazionale, mettendo in discussione la necessità

stessa del lavoro umano tradizionale e ponendo così le basi per un aumento significativo della disoccupazione. Tuttavia, l'autore non si limita a delineare scenari apocalittici, ma suggerisce anche la possibilità che questa evoluzione tecnologica possa aprire nuovi orizzonti, offrendo l'opportunità di ridurre le ore di lavoro e di ridefinire i valori sociali dominanti. In particolare, Rifkin avanza l'idea di un cambiamento di paradigma verso uno stile di vita più orientato al benessere e meno incentrato sul consumo produttivo, aprendo così la strada a una riflessione critica sul significato e sulla finalità del lavoro nell'odierna società postindustriale. Parallelamente, nel suo *Post-work. Per la fine del lavoro senza fine*, il sociologo Aronowitz (2006) delinea un'analisi audace e propositiva sul futuro del concetto di lavoro in una società post-industriale. Egli postula una realtà in cui le persone sono emancipate dalle consuetudini del lavoro tradizionale e possono dedicarsi ad attività che favoriscono la crescita individuale, sociale e culturale. Questo cambio di paradigma prefigura un movimento verso un'economia incentrata sul benessere, dove il lavoro non costituisce più l'unico mezzo di sostentamento né la principale fonte di identità sociale. Entrambe queste prospettive sollevano interrogativi cruciali sul ruolo del lavoro nella società contemporanea e sulle possibili trasformazioni nel rapporto tra lavoro e tempo libero. Le teorie di Rifkin e Aronowitz inducono a riflettere su come le politiche lavorative e sociali possano essere adattate per gestire la transizione verso forme di lavoro più flessibili e meno centrate nella vita delle persone. Tale processo richiede un esame critico del modo in cui *valore e identità* sono attualmente connessi al concetto di lavoro e su come potrebbero evolversi in un contesto in cui il lavoro tradizionale assume una minore rilevanza.

Il contesto di *trasformazione* (Negrelli, 2013) in atto implica una necessaria ridefinizione delle identità lavorative, passando da una configurazione stabile e duratura – tipica dell'era *fordista* – a un panorama frammentato e specializzato. L'accento posto dalla post-modernità sulla “giocosità”, sull’“eclettismo” (Rifkin, 2000, p. 260) e sulla diversità apre la strada a una visione del lavoro che va oltre la mera produzione, abbracciando la sfera della creatività, delle

relazioni e della narrazione. In questo nuovo scenario, il lavoro assume la forma di uno spazio di realizzazione personale e di contributo comunitario, richiedendo una riconfigurazione delle *biografie* individuali (Bresciani & Franchi, 2006) e delle relazioni interpersonali. In altre parole, si delinea la necessità di una rielaborazione delle relazioni dell'individuo con se stesso, con gli altri e con il contesto in cui s'inserisce.

## 2. Riscoprire identità e libertà

In quest'epoca in cui il compromesso fordista è ormai svanito, fenomeni quali la *Great Resignation* (Fuller & Kerr, 2022) e il *Quiet Quitting* evidenziano un cambiamento significativo nel rapporto tra individui e mondo del lavoro. La *Great Resignation* è caratterizzata soprattutto dalle dimissioni volontarie dei giovani lavoratori, spinti dalla ricerca di opportunità che meglio rispecchino i loro valori (Bellotto, 1997) e le loro aspettative, mentre il *Quiet Quitting* descrive un approccio in cui i lavoratori si limitano a svolgere esclusivamente i compiti specificati nel contratto, astenendosi dal fornire contributi aggiuntivi. Queste tendenze sono indicative di una più ampia esigenza di autodeterminazione in un panorama lavorativo privo di certezze e stabilità. Il luogo di lavoro si configura come un terreno cruciale per l'educazione e la formazione, non soltanto dal punto di vista tecnico, ma anche dal punto di vista personale e sociale: emerge, infatti, l'importanza di un ambiente lavorativo che favorisca lo sviluppo di un equilibrio tra le esigenze professionali e personali, e che promuova una cultura di relazioni significative e partecipazione attiva. Ciò implica una revisione del paradigma formativo, affinché l'apprendimento contribuisca alla costruzione di identità professionali resilienti e socialmente integrate (Rossi, 2008).

La riflessione che qui s'impone riguarda la necessità di oltrepassare le tradizionali limitazioni quantitative e temporali associate al concetto di lavoro, dirigendosi invece verso un modello che valorizzi una *prospettiva antropologica* complessiva. Un approccio

equilibrato dovrebbe, quindi, favorire una sintesi armoniosa tra l'azione e l'essenza dell'essere umano, promuovendo un miglioramento delle relazioni dell'individuo con se stesso, con il mondo materiale e con gli altri attori sociali. Questa prospettiva trasforma l'idea stessa di lavoro in un servizio dedicato sia al benessere individuale che a quello collettivo, riaffermando così la centralità della dimensione umana nell'ambito della produzione e dell'attività lavorativa.

La società della conoscenza pone davanti alla pedagogia una sfida educativa senza precedenti: quella di riscoprire uno spazio di *identità* e di *libertà* che vada oltre la dimensione della produzione e del consumo, propria della produzione di massa. In questo scenario, il valore pedagogico del lavoro emerge come un ambito essenziale per ricomporre la dialettica tra il *pensare* e l'*agire*: qui il lavoro diventa vitale e significativo per l'individuo nella misura in cui è in grado di esprimere una progettualità che integri intenzioni e risultati, ideazione ed esecuzione, armonizzando mezzi e fini in un'unica opera (Costa, 2011). Tuttavia, questa riconsiderazione del lavoro si scontra con le realtà attuali, caratterizzate da prospettive spesso logore o contraddette dalla storia, rendendo necessario un confronto con un quadro valoriale più ampio e profondo. La richiesta di maggiore *flessibilità* lavorativa (Sennet, 2001), un tema che riecheggia in nazioni quali la Francia e la Germania e anche l'Italia, solleva interrogativi fondamentali sul vero significato e sulle sue implicazioni. Comunemente definita come un adattamento continuo dell'individuo alle mutevoli esigenze delle organizzazioni produttive, la flessibilità del lavoro comporta un notevole costo umano, influenzando radicalmente non solo le condizioni lavorative ma anche la vita personale e familiare degli individui (Gallino, 2008).

La riflessione sul senso dell'essere al mondo acquista una rilevanza specifica, dirigendo l'attenzione verso la ricomposizione dei significati del contributo dell'individuo alla società. Tale processo richiede un ritorno alle radici della civiltà al fine di approfondire la comprensione della natura umana e del ruolo del cittadino in un contesto globale, dove le responsabilità, le

aspettative, le decisioni e i progetti vengono definiti e delineati quotidianamente. In questa cornice, la pedagogia si connette inevitabilmente a una dimensione *progettuale* alimentata da una visione *teleologica*, riconoscendo il ruolo centrale dell'individuo nella ridefinizione dei valori e nell'espansione della comprensione del concetto di lavoro. Questo scenario enfatizza l'unicità dell'approccio pedagogico, inteso come un'interpretazione originale che, mediante sintesi e intenzionalità, riconosce il lavoro non solo come un'attività concreta e tangibile, ma anche come un contesto essenziale per la realizzazione personale e per il raggiungimento di un senso di pienezza nell'esistenza umana, enfatizzando il suo *valore immateriale e intangibile* (Dato, 2009). Tale prospettiva pedagogica sollecita una considerazione del lavoro non solo come mera attività economica, ma piuttosto come un luogo di espressione e sviluppo individuale, sottolineando l'importanza di integrare tale visione nel contesto più ampio della società della conoscenza. Questa interpretazione del lavoro incoraggia una riflessione approfondita sul suo ruolo nell'esistenza delle persone, concependolo come un percorso verso la realizzazione personale e collettiva. In questo contesto, il lavoro diventa un'opportunità attraverso la quale l'essere umano può trovare, nel fare e nel pensare, la piena espressione della propria identità e libertà, contribuendo così in modo significativo alla crescita sia individuale che sociale.

### 3. Tra sviluppo e identità: l'orientamento nella costruzione del Sé professionale

Nella riflessione sulla post-modernità, la trasformazione del lavoro ha messo in luce l'urgenza di rivalutare il processo di orientamento professionale non solo come una semplice corrispondenza tra individuo e lavoro, ma come un momento fondamentale di costruzione dell'identità personale e professionale. L'evoluzione delle teorie pedagogiche e psicologiche sostiene una visione del lavoro come spazio di realizzazione e crescita individuale, ponendo l'accento su un approccio *olistico* che

considera l'individuo nella sua totalità e in tutte le sue sfaccettature. Questo cambiamento offre nuove prospettive per integrare la personalità e le competenze intellettuali nel definire il proprio percorso lavorativo e identitario, evidenziando l'importanza di un approccio integrato e completo nell'orientamento professionale e nella *costruzione del sé*.

All'inizio del XX secolo, la psicologia dominava le pratiche di orientamento lavorativo nei paesi industrializzati, con l'orientamento inteso principalmente come un percorso di analisi psicologica dell'intelligenza, volta a trovare l'*abbinamento* ideale tra individuo e lavoro. Nel corso del tempo, il concetto di orientamento ha attraversato diverse fasi evolutive, arricchendosi di nuove dimensioni psicologiche, grazie ai progressi della psicologia scientifica, ma anche di prospettive pedagogiche. Queste ultime hanno contribuito ad ampliare la comprensione dell'orientamento come un processo educativo che abbraccia lo sviluppo globale e continuo dell'individuo, integrando aspetti legati alla formazione continua e all'auto-realizzazione nel contesto sociale e professionale.

I documenti ufficiali e le nuove *Linee guida per l'orientamento* (D.M. n. 328 del 22 dicembre 2022) sottolineano sempre più l'importanza di metodologie orientative volte a supportare non solo la scelta di percorsi di studio, ma anche lo sviluppo di *carriere* professionali in un contesto sociale in costante mutamento. Le scienze sociali mettono in luce come le trasformazioni nella struttura della società richiedano una profonda riflessione e una riformulazione delle basi teoriche e delle pratiche professionali nell'ambito dell'orientamento. Oggi, gli operatori del settore sono chiamati a comprendere come tali cambiamenti influenzino le situazioni soggettive degli individui, prestando particolare attenzione ai processi di costruzione dell'identità personale in contesti complessi e multidimensionali. In questa cornice, l'*approccio costruttivista* si dimostra particolarmente adatto alle esigenze degli individui delle società post-moderne, configurandosi come una scelta *pragmatica* piuttosto che ideologica. Le prassi operative che emergono da questo approccio sono considerate efficaci nel

generare processi trasformativi delle configurazioni identitarie, che interagiscono attivamente con le società contemporanee. L'identità personale è concepita secondo nuove prospettive che la contemplano non solo come costruita, ma soprattutto *co-costruita*; e la carriera, tradizionalmente vista come il culmine dell'esperienza lavorativa di un individuo, viene ri-concettualizzata come un processo di critica riflessiva (Di Fabio, 2009). Ciò implica anche un forte accento sui processi di apprendimento che mirano all'acquisizione e allo sviluppo, da un lato, di competenze strategiche e metodologiche rinnovate e, dall'altro, di abilità individuali volte a sostenere un senso di coerenza dell'identità, essenziale per negoziare le proprie prospettive di vita all'interno della struttura sociale contemporanea.

Le sfide dell'era post-moderna, insieme alle conseguenti richieste per impegnarsi in attività sempre più articolate e non ripetitive, confermano che lo sviluppo di carriera deve essere considerato come un processo che coinvolge l'intero arco di vita e i differenti contesti. Quello che un tempo era definito come occupazione o impiego, risultato di una singola scelta, si configura oggi come un processo ricorsivo e come un elemento di un complesso sistema di valori e significati che caratterizzano la vita e l'esistenza di ogni individuo. Il percorso professionale è ora intrinsecamente legato alla persona anziché all'organizzazione, e gli individui sono considerati responsabili della direzione che le loro vite, sia personali che professionali, intraprenderanno.

Nell'ambito del processo di preparazione a una vita professionale in contesti di complessi cambiamenti, è cruciale che l'individuo sviluppi una costante capacità di anticipare il futuro e di analizzare il contesto attuale. Questa disposizione, definita come la capacità di "guardare avanti e guardarsi intorno" (*look ahead and look around*) (Savickas, 2011), esemplifica l'importanza di considerare l'orientamento come un equilibrio dinamico tra l'utilizzo delle esperienze passate e il posizionamento strategico rispetto alle future opportunità. Di conseguenza, i paradigmi fondamentali delle teorie della carriera e delle pratiche di orientamento vocazionale, tipici del XX secolo, necessitano di una significativa

rielaborazione. In questo contesto rinnovato, il *career counseling* ha dovuto adattare e aggiornare le proprie strategie per rispondere efficacemente alle sfide del cosiddetto *career management*.

Nel campo dell'educazione, l'attuazione della *career education* si pone come intervento cruciale, finalizzato non solo a migliorare le decisioni educative e professionali degli studenti, ma anche a ridurre al minimo i rischi di abbandono scolastico. L'obiettivo principale è l'acquisizione delle *Career Management Skills* (CMS), definite dalla Commissione europea, che sottolineano la necessità e l'importanza dello sviluppo di una gestione proattiva della propria carriera. Queste competenze sono considerate fondamentali per tutti i cittadini, sia giovani che adulti, specialmente in un contesto lavorativo caratterizzato da forme di occupazione variabili e dall'incremento del lavoro autonomo in una società basata sulla conoscenza. In tale contesto, l'orientamento professionale assume la forma di un diritto accessibile a tutti, fornendo supporto agli individui nell'adattarsi a mercati del lavoro sempre più dinamici e diversificati. La trasposizione in italiano di tali concetti evidenzia la pervasività del processo di orientamento, il quale non si limita alla semplice scelta professionale, ma comprende anche la costruzione integrata di un percorso di vita che abbraccia lo sviluppo formativo e professionale.

Le istituzioni scolastiche, in quanto luoghi centrali dei processi di apprendimento, devono necessariamente rivedere il proprio approccio tradizionale all'orientamento, finalizzandolo al potenziamento di specifiche competenze orientative. Tali competenze si sviluppano attraverso un orientamento formativo, noto anche come *didattica orientativa*, che mira allo sviluppo delle competenze operative di base attraverso attività di accompagnamento e di sostegno alla progettualità individuale. Queste ultime sono esercitate tramite competenze di monitoraggio e gestione del percorso individuale. Nell'apprendimento permanente, le CMS trovano la propria efficacia, difatti, nel

costrutto dell'*adattabilità*<sup>1</sup>. Come esplicitato da Di Fabio, che si richiama ai presupposti del teorico ed esperto Savickas (2014),

se agli inizi del XX secolo l'obiettivo dei processi di orientamento era di realizzare il *matching* tra gli individui e le occupazioni (Parsons, 1909; Holland, 1997), alla metà del XX secolo l'impegno era profuso nel determinare i fattori e gli stadi di un processo *life-long* di sviluppo di carriera (Super, 1957), adesso, nel XXI secolo, la finalità di ogni azione di orientamento è facilitare le persone perché possano progettare nel modo migliore le loro vite nella complessità della società in cui viviamo (pp. 18-19).

Da qui, il nuovo paradigma dell'orientamento nell'ottica del *career counseling*: il *life designing* (Savickas et al., 2009). Questo approccio va oltre il paradigma della *vocational guidance* di Parsons (1909) e quello del *career development* di Super (1957); basandosi sulla teoria della costruzione di carriera di Savickas e sulla *life construction* di Guichard (2005), il nuovo *paradigma narrativo* si caratterizza per l'interazione dialogica e per l'uso del ragionamento biografico nella costruzione del Sé e dell'identità personale e sociale del proprio progetto di vita<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> L'*adattabilità* indica la capacità di cambiare, ed è il risultato dello sviluppo delle cinque "C" della teoria della costruzione di carriera, ovvero: *concern* (l'interesse per il proprio futuro, la tendenza a guardare avanti con fiducia); *control* (controllo e responsabilità nel dare forma a se stessi in relazione al contesto); *curiosity* (curiosità verso le opportunità sociali e scenari alternativi, ma soprattutto verso l'esplorazione di possibili sé); *confidence* (fiducia nelle proprie capacità di scelta, perseguendo le proprie aspirazioni, per realizzare il proprio progetto di vita); *commitment* (l'impegno nei confronti dei propri obiettivi, trasformando eventuali situazioni inattese in nuove possibilità ed esperienze) (Savickas, 2014).

<sup>2</sup> La proposta di Savickas (2000) è quella di utilizzare la meta-teoria del costruttivismo per comprendere e collegare altri modelli e tecniche correlate, come l'approccio narrativo proposto da Cochran (1997). Gli approcci di *vocational guidance*, infatti, erano incentrati su assunti che oggi sono considerati obsoleti: la stabilità delle caratteristiche personali e delle attività formative e lavorative, e la sequenzialità delle carriere. Gli interventi di *career education*, nella prospettiva del *Life Design*, in contesti economici, sociali e culturali caratterizzati

In effetti, la teoria della costruzione di carriera distingue l'identità dal Sé: mentre il primo termine si riferisce alla percezione che una persona ha di se stessa in relazione ai ruoli e alle situazioni sociali o ambientali, il secondo termine riguarda la sfera propriamente interiore, definendo l'organizzazione interiore di atteggiamenti, pensieri, sentimenti che conferisce unità di significato al modo di vedere (agire, pensare, sentire) caratteristico di una persona. Come illustra Savickas (2014), ricorrendo a un sillogismo, «si può pensare alla formazione dell'identità come a un incontro tra la tesi dell'individuo (Sé) e l'antitesi del mondo (ruolo) e alla realizzazione di una sintesi tra entrambe (identità)» (p. 36). In pratica, secondo la teoria di Savickas, l'identità è un costrutto psico-sociale che si sviluppa e si trasforma dinamicamente attraverso un continuo processo d'interazione tra Sé, contesto e cultura. In base a questo paradigma, pertanto, la costruzione di Sé (*self-management*) è un processo intrinsecamente relazionale, poiché gli individui che si trovano a interagire in contesti diversi, attraverso esperienze variegata, sviluppano differenti rappresentazioni di Sé, assumendo ruoli diversi in contesti differenti. Ne consegue che il progetto professionale, influenzato e plasmato dalle interazioni, è anch'esso intrinsecamente relazionale.

Inoltre, gli individui costruiscono e “realizzano” se stessi mediante la riflessione sulle proprie esperienze e la capacità di essere consapevoli della propria coscienza: abilità indispensabili per collegare il passato al presente, approfondire il significato dell'attuale, delineare possibili scenari futuri e avviare il proprio percorso esistenziale. Tale processo di auto-costruzione e auto-consapevolezza si manifesta attraverso la «costruzione del Sé come storia, in quanto il Sé costituisce una bussola interna per attraversare le transizioni: in un mondo incerto è fondamentale costruire certezza dentro se stessi» (Di Fabio, 2009, p. 175). È, pertanto, tramite le narrazioni che l'identità si sviluppa e si esprime

dalla instabilità e dalla imprevedibilità, devono necessariamente puntare a potenziare le risorse personali degli studenti: quelle tradizionalmente considerate in orientamento (attitudini, interessi, autostima), e quelle “nuove” (flessibilità e adattabilità, speranza, coraggio, ottimismo, intelligenza del rischio).

appieno: il valore della *narrabilità* consiste nel conferire sempre nuovi significati e scopi al personale percorso esistenziale, nell'attenuare il dubbio e il disordine, e nel chiarire le decisioni per migliorare la capacità decisionale. A supporto del principio del paradigma narrativo, il filosofo canadese Taylor sottolinea che «dobbiamo inevitabilmente comprendere la nostra vita attraverso modalità narrative, come una ricerca» (Savickas, 2014, p. 49).

Il paradigma narrativo adottato dalla teoria della costruzione di carriera rappresenta un approccio fondamentale nel contesto del ridimensionamento del lavoro. Questo paradigma si basa sull'ascolto attento delle storie individuali al fine di comprendere il significato attribuito alle esperienze lavorative o extra-lavorative e alle scelte professionali. In un'epoca in cui il concetto stesso di lavoro sta subendo profondi cambiamenti, questo approccio dinamico incoraggia un'esplorazione delle possibilità e una continua integrazione nel contesto individuale.

Il *career counseling life designing*, in linea con le teorie della costruzione di sé di Guichard (2005), considera non solo le opportunità contingenti, ma anche i modelli comportamentali personali, i processi in continua evoluzione e le *traiettorie non lineari* che caratterizzano la vita lavorativa di un individuo. Questo approccio si configura come un supporto lungo tutto l'arco della vita, aiutando le persone a definire le proprie abilità e conoscenze e a adattarsi al costante cambiamento delle dinamiche del mercato del lavoro. L'approccio olistico del *career counseling life designing* riflette la complessità delle esperienze individuali, riconoscendo che la costruzione di un percorso professionale è intrinsecamente legata alla costruzione dell'identità personale. In un mondo in cui gli individui sono chiamati a ricoprire molteplici ruoli e a navigare tra svariati contesti, la definizione della propria carriera diventa parte integrante del processo di auto-costruzione. Infine, l'interazione tra i contesti passati, presenti e futuri e l'individuo gioca un ruolo cruciale nella formazione delle narrazioni personali e professionali. Le esperienze pregresse e attuali influenzano la percezione e la formazione del Sé (Fabbri & Rossi, 2001) e il modo in cui si interpretano le opportunità future. In questo contesto, la

narrazione della propria storia diventa un mezzo fondamentale per dare senso alle esperienze e per guidare le scelte future, fornendo un'ancora di significato nel mare delle incertezze della vita moderna. Questo modello, inoltre, svolge un ruolo preventivo essenziale, in quanto promuove e stimola una serie di abilità fondamentali come l'adattamento, la capacità narrativa, la consapevolezza e l'intenzionalità. Tali competenze non solo orientano l'attenzione verso il futuro (De Masi, 2003), ma aumentano anche le opportunità di scelta e di azione. Strutturando gli interventi di *career counseling* in questo modo, è possibile favorire la costruzione dell'identità e dell'adattabilità del soggetto, due metacompetenze che si rivelano cruciali nel contesto del XXI secolo.

In conclusione, il paradigma multidimensionale proposto da Savickas delinea un nuovo concetto di *occupabilità*, che non si limita alla mera acquisizione di competenze tecniche, ma integra una varietà di aspetti, tra cui aspirazioni personali, conoscenze e capacità pratiche. Questo approccio si basa su un dialogo costruttivo tra "essere", "fare" e "sapere" che si riflette nella costruzione attiva dell'identità soggettiva. Attraverso la pratica dell'autobiografia e della riflessività, fondamentali nell'ambito del *life designing*, si promuove una nuova consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità. Questi costrutti risultano indispensabili per affrontare la sfida del *saper divenire*, ovvero di adattarsi e prosperare in un contesto in continua evoluzione.

### Bibliografia

- Arendt H. (2018). *The Human Condition: Second edition*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Aronowitz S. (2006). *Post-work. Per la fine del lavoro senza fine*. Roma: DeriveApprodi.
- Bauman Z. (2009). *Intervista sull'identità* (edizione italiana a cura di B. Vecchi). Roma-Bari: Laterza.
- Bellotto M. (1997). *Valori e lavoro: Dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale*. Milano: FrancoAngeli.
- Bocca G. (1998). *Pedagogia del lavoro*. Brescia: La Scuola.

- Bresciani P.G., & Franchi M. (2006). *Biografie in transizione. Progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*. Milano: FrancoAngeli.
- Cochran L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Costa M. (2011). *Pedagogia del lavoro e contesti di innovazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Dato D. (2009). *Pedagogia del lavoro intangibile*. Milano: FrancoAngeli.
- De Masi D. (2003). *Il futuro del lavoro*. Milano: Rizzoli.
- Di Fabio A. (2009). *Manuale di psicologia dell'orientamento e Career Counseling nel XXI secolo*. Firenze: Giunti.
- Fabbri L., & Rossi B. (2001). *La formazione del Sé professionale. Un progetto per l'organizzazione scolastica*. Milano: Guerini.
- Fuller J., & Kerr W. (2022). *The Great Resignation Didn't Start with the Pandemic*. Boston: Harvard Business Review.
- Gallino L. (2008). *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Guichard J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Holland J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- MIUR (2022). *D.M. n. 328 del 22/12/2022. Linee guida per l'orientamento*. Disponibile in: <https://www.miur.gov.it/-/decreto-ministeriale-n-328-del-22-dicembre-2022> [15/04/2024].
- Negrelli S. (2013). *Le trasformazioni del lavoro*. Roma-Bari: Laterza.
- Parsons F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Rifkin J. (1999). *La fine del lavoro: il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era postmercato*. Milano: Baldini & Castoldi.
- Rifkin J. (2000). *L'era dell'accesso*. Milano: Mondadori.
- Rossi B. (2008). *Pedagogia delle organizzazioni. Il lavoro come formazione*. Milano: Guerini e Associati.
- Savickas M.L. (2011). *Career Counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Savickas M.L. (2014). *Career Counseling, Guida teorica e metodologica per il XXI secolo* (edizione italiana a cura di A.M. Di Fabio). Trento: Erickson.
- Savickas M.L., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21 century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, 239-250.
- Sennet R. (2001). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Super D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.