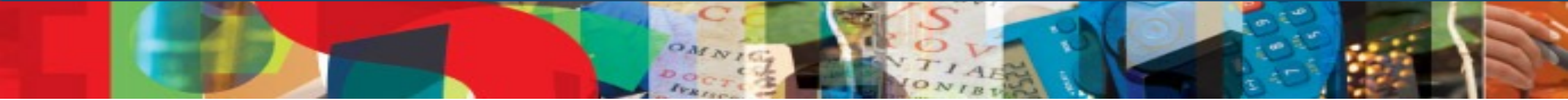




UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE

# units



## Pedagogia dell'orientamento e dello sviluppo professionale

A. A. 2022/2023

*Elisabetta Madriz*

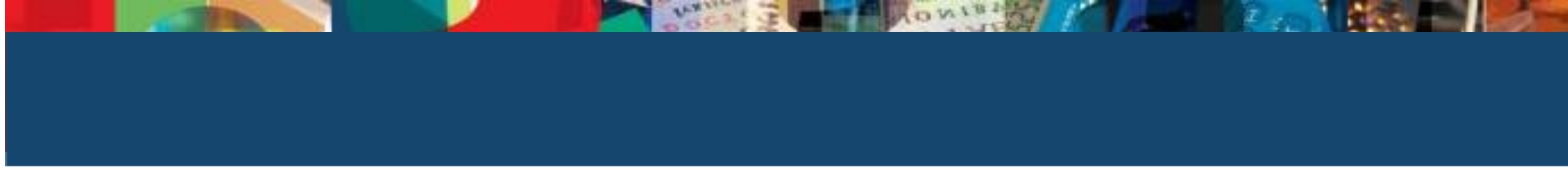


UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE

# Lezione on line

## 30 novembre 2022

units



## Il coordinatore del servizio: la metafora del **Sarto**

<https://youtu.be/epaeRdvsSzk>

units

*Albert Anker, Il sarto del villaggio (1894)*



Il processo di professionalizzazione delle professioni si identifica solo in parte con la loro formazione. Ogni professione ha il proprio processo di professionalizzazione che non dipende necessariamente dalla formazione posseduta da chi la esercita. **Non è a partire dalla formazione che una attività lavorativa si professionalizza.** È semmai vero il contrario: ***la conquista di un percorso formativo ad hoc è frutto del processo di professionalizzazione.*** Essa infatti corrisponde al ***processo sociale attraverso cui una attività lavorativa, una occupazione diviene una professione.*** La conquista di standard minimi di accesso alla professione, di percorsi formativi per la selezione negli accessi alla professione, il controllo e la tutela degli interessi dei professionisti attraverso associazioni professionali, l'ottenimento di riconoscimenti legali, ecc. sono tutti elementi del processo di professionalizzazione. **La professionalizzazione è il percorso attraverso cui una attività lavorativa diviene una professione.**



Si può quindi studiare un processo di professionalizzazione solo dopo che il quadro delle professioni dell'educazione e della formazione è definito. Diversamente incorreremmo in una generalizzazione priva di nessi con le professioni non conosciute.

Occuparci di specifici casi di professionisti tuttavia può aver senso. Le loro storie di vita, i profili che questi ricoprono all'interno delle diverse organizzazioni in cui hanno lavorato, aiutano a conoscere le attività effettivamente svolte e le condizioni di esercizio di una professione.

Tuttavia, tale tipo di studi ha deboli possibilità di generalizzazione all'insieme delle professioni dell'area dell'educazione e della formazione.

D'altra parte, ***i professionisti sono tutti coloro che svolgono, dietro la corresponsione di un compenso, le attività proprie di una o più professioni e nel rispetto degli standard di professionalizzazione raggiunti da una professione in un determinato momento storico.***

La professione si differenzia dal mestiere per l'articolazione di un **corpo di saperi specialistici** a un **ideale di servizio** che pone tali saperi a beneficio della società (Grange Sergi 2001): **le scelte professionali sono scelte responsabili, concettualmente fondate ed eticamente orientate, compiute nell'interesse del destinatario, frutto di una discrezionalità e di una creatività che tengono conto dell'unicità delle situazioni, dei contesti e degli attori.**

La scelta consapevole e responsabile rinvia ad un sapere ulteriore, di **secondo livello (un "sapere sul sapere")**, che sollecita le competenze metacognitive del professionista e che consiste nel **dotarsi di criteri per un uso prudente (in senso aristotelico) del sapere specialistico, disposto all'azione da un'etica della relazione e da un'etica della conoscenza.**





- 1. Dimensione economica:** quella che determina la possibilità di un gruppo professionale di costruirsi un'identità professionale grazie al riconoscimento di una giusta retribuzione per un lavoro svolto.
- 2. Dimensione etico-filosofica:** discende direttamente da quella economica, essere pagati per un lavoro svolto esige che questo sia ben fatto e che vi sia il riconoscimento di un atteggiamento di servizio verso la comunità, nella logica dell'altruismo e della solidarietà
- 3. Dimensione sociologica:** mette in rilievo lo sforzo dei gruppi professionali per emergere ed essere riconosciuti all'interno della scala sociale delle professioni
- 4. Dimensione psicologica:** si tratta dei tratti specifici di una professionalità che ne costruiscono il profilo congiuntamente pesato e costruito in relazione alle problematiche tipiche di una società e di un contesto storico-sociale ed economico.
- 5. Dimensione pedagogica:** ha il compito di stabilire le procedure, i modelli, le strategie e i riferimenti fondativi della formazione in vista delle determinanti della professionalità in particolare negli aspetti socio-cognitivi ed affettivi.



Nasce parallelamente alla progressiva laicizzazione degli interventi di carità, di assistenza e di beneficenza e al graduale ampliarsi delle attenzioni alle fasce deboli e a una più impellente necessità di far fronte a numerose problematiche emergenti.

Tra la fine degli anni 70 e l'inizio degli anni 80 si verifica il consolidamento della figura dell'educatore e il riconoscimento della necessità di una formazione.

Nel 1983 nel Rapporto della Commissione Ministeriale designata a definire le figure professionali e i requisiti di formazione degli operatori sociali si arriva a una prima definizione dell'educatore professionale: *l'educatore professionale è un operatore che svolge la propria attività nei riguardi di persone di diversa età mediante l'attuazione di progetti educativi volti a promuovere e contribuire al pieno sviluppo delle potenzialità di crescita personale.*

In generale si registra dagli anni 80 agli anni 90 un'aumentata richiesta di professionisti competenti ed esperti: si affaccia sulla scena della formazione professionale il termine di competenza che diviene uno dei nuclei di riflessione di maggior novità e significatività all'interno dei processi di formazione e nell'ambito della ricerca scientifica.

Per questo è importante non solo interrogarsi sulla nozione di competenza ma definire la competenza stessa sia come concetto sia come indicatore di cos'è e cosa non è la competenza, di questo se ne occupa Wittorski secondo il quale dobbiamo considerare la competenza “una nozione in via di costruzione”.





La questione delle competenze pone una nuova sfida alla professionalità: viene ad emergere sempre di più il fattore umano, in sintonia con il riconoscimento del “capitale umano” come risorsa per il progresso.

A partire dagli anni '80 la sfida porta al centro dell'attenzione delle aziende e dell'agenzie di formazione, la questione delle competenze come la creatività, la capacità decisionale e di autonomia e la disposizione a creare nuove condizioni di lavoro.

Il processo di professionalizzazione che intreccia la competenza, innova anche l'idea stessa dell'agire professionale: riguardo a questo Perrenoud sostiene che “agire professionalmente, in non importa quale mestiere, significa anche manifestare le qualità che ci attendiamo da un professionista» e le qualità sono di vario tipo:

- **morali: essere seri, coscienziosi, scrupolosi, affidabili, cooperativi, impegnati, perseveranti**
- **intellettuali: essere informati, sapienti, competenti, efficaci, rigorosi, immaginativi, innovativi.**

Agire professionalmente significa saper ***apprendere dalle esperienze***: la formazione è necessaria per costruire un soggetto in grado di apprendere ad apprendere, requisito fondamentale per far evolvere le proprie competenze, riflettendo sulle proprie esperienze.



La **dimensione qualitativa** della professione eccede il quotidiano, ma sgorga da questa dimensione tipica dell'agire educativo e apre alla questione dell'etica professionale.

Al centro della riflessione sull' **etica professionale** vanno poste:

1. la questione della formazione professionale,
2. quella della dinamica tra professione, professionalità e professionalizzazione;
3. il problema relativo alla centralità della persona da «educare» nel servizio;
4. la garanzia dell'osservanza del codice da parte del personale;
5. il rispetto dei diritti del cittadino;
6. la finalità di uscire della logica assistenziale per fornire un servizio che promuova tutte le capacità della persona nella direzione di graduale incremento della cittadinanza attiva, con un atteggiamento finalizzato all'empowerment individuale e comunitario.

Nel processo di professionalizzazione, una robusta e corroborata riflessione rivolta a costruire un **codice deontologico** costruisce una tappa imprescindibile, un diritto e una garanzia sia per gli operatori sia per le persone cui il servizio si rivolge.



La qualità in educazione implica l'apertura a una dimensione etica della professionalità ed esige un codice deontologico che avvia un **processo di vitalizzazione della pedagogia del quotidiano** affinché venga protetta dal rischio dell'improvvisazione autarchica e autoreferenziale del singolo o gruppo che si crede nel giusto e non si confronta con altre realtà.

La qualità delle imprese è direttamente connessa alla gestione della dimensione collettiva dell'azione lavorativa in tutti i suoi aspetti.

Per le equipe educative **la qualità** è sempre un risultato di un dinamico rapporto soprattutto con le risorse umane.

**La qualità coincide con:**

- la cura dei rapporti interni ed esterni
- la gestione dei flussi di comunicazione tra i diversi soggetti
- la trasparenza rispetto alle modalità di lavoro, agli obiettivi dell'intervento
- la garanzia della professionalità degli operatori e della cura del processo di professionalizzazione dei singoli e del gruppo
- la valutazione del processo e la vigilanza sulla capacità di singoli e del gruppo di rimanere fedeli al progetto e alla deontologia professionale.



Lavorare in, con e per l'èquipe risulta essere la carta indispensabile per una diversa gestione della propria professionalità e del proprio modo di operare.

Quando si parla di èquipe ci si deve riferire ad un gruppo più o meno ampio che opera in sinergia per un obiettivo di carattere professionale.

Esso costituisce il luogo in cui è possibile far interagire in modo efficace le competenze, giungendo a risultati cui il singolo individuo non potrebbe arrivare da solo, ma soprattutto è il *luogo dell'apprendimento attraverso la riflessione sulle esperienze sul campo condotte dagli educatori.*



Garantisce:

- migliore livello della progettualità;
- più ampia visione dei problemi e delle strategie di intervento;
- maggiore obiettività nell'osservazione e rilevazione dei bisogni del contesto e dei soggetti;
- lettura più ricca e profonda della domanda dei soggetti in formazione;
- maggiore opportunità di rispondere in modo efficace ed efficiente all'imprevisto, all'inedito;
- migliore possibilità di incidere positivamente sul contesto, sui soggetti e sul territorio;
- vantaggiosa opportunità di operare tenendo presente le diverse variabili che si intrecciano nel processo educativo;
- maggiore possibilità di gestire la multidimensionalità, simultaneità, immediatezza, imprevedibilità e dipendenza dal tempo;
- sostenibile attenzione allo sviluppo delle competenze dei singoli e del gruppo;
- maggiore capacità di rintracciare le risorse idonee a far sviluppare e sostenere i progetti;
- più alta possibilità di costruire progetti in rete sul territorio.

## *Tra teoria e pratica d'èquipe*

“Se non amate la teoria e volete solo azione pratica, è un peccato. Tutto quello che si fa, si basa su una teoria di qualunque genere e lasciarla perdere vuol dire semplicemente permettere che le vostre decisioni siano mal orientate da una cattiva teoria che voi, per giunta, non conoscete”

E. Jacques, L'organizzazione indispensabile, Milano, Guerini, 1991



# Per iniziare

Il piano etico sostiene la valenza sociale della professione e diventa il criterio per la sua valutazione e regolamentazione.

**Lavorare ...**

*in*

*con*

*per*

**l'équipe**

# Lavorare **in** équipe

L'équipe è innanzitutto un “ambiente”, sia fisico che relazionale, in cui persone diverse con professionalità diverse, si trovano per operare insieme.

## Lavorare **con** l'équipe

L'équipe è anche uno “strumento” con cui vengono svolti determinati compiti che, per loro natura, richiedono il contributo coordinato di più figure professionali.

## Lavorare **per** l'équipe

L'équipe, inoltre, è un “ingranaggio” che per funzionare in modo ottimale, necessita di attenzioni particolari e una continua manutenzione.

## L'équipe come "ambiente" fisico e relazionale

- *L'ambiente* fisico e relazionale deve essere idoneo ad ospitare l'équipe;
- spazi, tempi, "clima" e "tono" relazionale, non vanno mai lasciati al caso.

## L'ambiente *fisico*

L'ambiente *fisico* è il luogo in cui si lavora. Esso è dato sia da quelli che sono gli strumenti di lavoro, ma anche da ciò che sta intorno.

- Ad es.: l'ampiezza del locale, gli arredi e le loro disposizioni, l'impianto di illuminazione, la temperatura ambientale, ecc.



## L'ambiente *relazionale*

L'ambiente *relazionale* è dato dal tipo di relazioni che si instaurano tra i membri dell'équipe, prima, durante e dopo il lavoro d'équipe.