

AII



Federica De Carlo

## **Il *Career counseling***

Teoria e pratica in Donald E. Super, John D. Krumboltz  
e Mark L. Savickas





Aracne editrice

[www.aracneeditrice.it](http://www.aracneeditrice.it)  
[info@aracneeditrice.it](mailto:info@aracneeditrice.it)

Copyright © MMXVII  
Giacchino Onorati editore S.r.l. – unipersonale

[www.giacchinoonoratieditore.it](http://www.giacchinoonoratieditore.it)  
[info@giacchinoonoratieditore.it](mailto:info@giacchinoonoratieditore.it)

via Vittorio Veneto, 20  
00020 Canterano (RM)  
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-0233-6

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,  
di riproduzione e di adattamento anche parziale,  
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie  
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: giugno 2017

# Indice

- 7 *Abstract*
- 9 *Introduzione*
- 13 **Capitolo I**  
*Origini storiche ed evoluzione delle teorie del Career counseling*
- 1.1. I servizi di *Job Placement* (1890–1919), 14 – 1.2. L’orientamento educativo nelle scuole (1920–1939), 17 – 1.3. L’orientamento nei *College* e nelle Università; la formazione dei *counselors* (1940–1959), 19 – 1.4. Una prospettiva organizzativa per lo sviluppo di carriera (1960–1979), 21 – 1.5. La pratica indipendente del *Career counseling* e dell’*Outplacement counseling* (1980–1989), 24 – 1.6. Un *focus* sulla transizione scuola–lavoro, sull’internazionalità del *Career counseling*. Il *Career counseling* multiculturale e la sua crescente complessità nell’era dell’*Information Technology* (dal 1990 ad oggi), 27.
- 35 **Capitolo II**  
*Il Career counseling. La prospettiva dello sviluppo di carriera*
- 2.1. Il *Career counseling*, 35 – 2.2. La struttura del *Career counseling*, 37 – 2.3. Lo sviluppo di carriera: una prospettiva olistica, 39 – 2.4. *Life Career Counseling* e *Career Counseling*, 40 – 2.5. Implicazioni per il *Career Counseling*, 42.
- 45 **Capitolo III**  
*Le premesse teoriche del Career counseling in Donald E. Super*
- 3.1. La Teoria, 47 – 3.1.1. *Lo Spazio di Vita — Life Space*, 49 – 3.1.2. *La struttura di Vita — Life–structure*, 49 – 3.1.3. *Interazioni di Ruoli — Role Interaction*, 49 – 3.1.4. *Life Redesign*, 50 – 3.1.5. *Corso di Vita — Life–Span*, 51 – 3.1.6. *I concetti di Sé — Self–concepts*, 52 – 3.1.7. *Arco delle determinanti di carriera — Archway of Career Determinants*, 52 – 3.1.8. *Recycling Model for Developmental tasks*, 54 – 3.2. *Oltre Super*, 54.

59      Capitolo IV

*John D. Krumboltz. La Teoria dell'Apprendimento sociale della scelta di carriera*

4.1. La teoria dell'Apprendimento sociale del processo decisionale di carriera — *Social Learning Theory of Career Decision Making*, 62 – 4.2. Abilità di approccio al compito (Task Approach Skills), 66 – 4.3. Credenze, competenze e azioni, 66 – 4.4. Generalizzazioni dell'osservazione di Sé e Generalizzazioni della visione del mondo, 66 – 4.5. Abilità di approccio al compito — *Task approach skills*, 68 – 4.6. Azioni, 69 – 4.7. La Teoria dell'Apprendimento di Consulenza di Carriera — *Learning Theory of Career Counseling*, 69 – 4.8. Gli obiettivi del *Career Counseling*, 71 – 4.9. Attitudini e interessi, 72 – 4.10. Opinioni, credenze e valori, 73 – 4.11. Personalità, 74 – 4.12. La casualità pianificata, 75 – 4.13. Oltre Krumboltz, 76.

79      Capitolo V

*Mark L. Savickas. La Teoria della costruzione di carriera — Career construction Theory*

5.1. Un nuovo modello per gli interventi sulla carriera nel XI° secolo, 81 – 5.2. Il contestualismo di sviluppo, 82 – 5.3. Lo sviluppo in un contesto sociale, 83 – 5.4. Il concetto di Spazio di Vita — *Life-Space*, 84 – 5.5. Il concetto di Sé professionale (*Self-concept*), 84 – 5.6. Lo sviluppo dei *Self-concepts*, 85 – 5.7. Classificazione dei *self-concepts*, 85 – 5.8. La scelta di carriera all'interno di reti sociali, 87 – 5.9. I compiti di sviluppo nella costruzione di carriera, 88 – 5.10. Crescita (4–13 anni), 89 – 5.11. Esplorazione (14–24 anni), 94 – 5.11.1. *Cristalizzare*, 94 – 5.11.2. *Specificare*, 96 – 5.11.3. *Attualizzare*, 97 – 5.12. Consolidamento (25–44 anni), 97 – 5.13. Gestione (45–65 anni), 98 – 5.14. Disimpegno (oltre 65 anni), 100 – 5.15. Oltre Savickas, con Savickas, 101.

105      Capitolo VI

*Bibliografia*

## Abstract

Il presente elaborato nasce da un particolare interesse nell'approfondire le tematiche del *career counseling*, partendo dallo studio dei principali autori che ne hanno costruito le fondamenta.

Il seguente lavoro quindi si propone di affrontare il tema del *career counseling* di matrice statunitense, in quanto questo Paese ne ha rappresentato la culla e ne ha sviluppato, attraverso le vicende storiche, sociali e politiche, un terreno fertile per lo studio e la messa in pratica delle maggiori teorie che hanno avuto un notevole impatto nel mondo dell'orientamento, sia per la loro attendibilità che per la valenza dei costrutti. Partendo da un *excursus* storico sulle origini del *career counseling*, e una esposizione degli eventi socio-economici che ne hanno puntualmente influenzato il percorso, ho declinato le principali teorie che sin dai primi anni del Novecento del ventesimo secolo, lo hanno reso una realtà indiscutibile per la validità delle ricerche empiriche svolte e per gli inconfutabili risultati ottenuti nei percorsi di orientamento intrapresi. Nel presente lavoro si prende in esame una descrizione dei tratti distintivi di questo particolare modello di *counseling* per far comprendere al lettore che non si può trattare tale argomento se non considerandolo in una più ampia concezione olistica. Le tesi affrontate infatti, anche se di derivazione prettamente psicologica, vantano contributi provenienti da discipline come la sociologia e la pedagogia. In un'ottica di *lifelong learning*, il *career counseling* può essere considerato uno strumento pedagogico la cui efficacia sarà avvalorata dalle teorie che presenterò in questo lavoro: la *Teoria dell'Apprendimento sociale e delle scelte di carriera*, J.D. Krumboltz; la *Teoria dello sviluppo professionale*, D.E. Super e la *Teoria della costruzione di carriera*, il *discorso sull'adattabilità di carriera e l'uso del paradigma narrativo nei percorsi di orientamento* di M.L. Savickas. Le proposizioni formulate dai tre teorici non rappresentano solo i capisaldi del *career counseling*, ma ne indicano anche le *best practices* che le rendono una importante e accurata guida per gli specialisti del settore.



## Introduzione

Vasti e profondi cambiamenti stanno avvenendo nella natura e nella struttura dei sistemi sociali ed economici in cui le persone vivono e nelle strutture industriali e professionali in cui lavorano (Friedman, 2007, Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti, 2008).

L'economia globale, in particolare, sta sperimentando un notevole turbamento a causa della crisi finanziaria (Dougherty, Schwartz & Norris, 2008). I valori e le credenze che gli individui hanno su se stessi, sugli altri e sul mondo che li circonda, stanno mutando in modo repentino. Sempre più persone oggi sono alla ricerca di senso e coerenza nella propria vita.

Considerando che il XX secolo ha offerto impieghi sicuri in organizzazioni stabili e una base solida per la costruzione di una vita, la rivoluzione digitale del XXI secolo invece, ha portato ad un nuovo assetto sociale del lavoro, in cui le assegnazioni di progetti temporanei e limitati nel tempo hanno sostituito i posti di lavoro permanenti (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000).

Il *dejobbing*<sup>1</sup> operato dall'economia globale, ha prodotto i cosiddetti "lavoratori insicuri", compresi gli impiegati chiamati temporanei, a contratto, *freelance*, *part-time*, esterni, atipici, consulenti.

La trasformazione della forza lavoro, da gruppi di individui con impieghi lavorativi permanenti, a lavoratori periferici con assegnazioni temporanee, ha già colpito quasi la metà dei lavoratori negli Stati Uniti (Kalleberg, 2009).

Durante il ventesimo secolo, quando i dipendenti occupavano un posto di lavoro stabile, essi potevano contare sulle organizzazioni burocratiche in grado di garantire un percorso circa il modo in cui la loro vita professionale si sarebbe svolta. Oggi, gli individui non possono più pianificare un impiego che duri trenta anni, entro i confini di un solo lavoro o anche in una sola organizzazione. Invece, nel corso

1. Fenomeno della progressiva riduzione dei posti fissi e pre-strutturati.

della loro vita, essi possono prevedere di cambiare almeno dieci posti di lavoro (Saratoga *Institute*, 2000).

Negli Stati Uniti una persona su quattro è rimasta nella propria posizione lavorativa per meno di anno (*Bureau of Labor Statistics*, 2004).

In un'economia instabile, il nuovo mercato sembra annunciare una nuova visione del lavoro, che vede l'attività professionale non come un impegno per la vita, ma come una ricorrente vendita di servizi e di competenze il cui compito è quello di portare a termine dei progetti.

Un esame contemporaneo di prassi occupazionali, ha rivelato infatti che la riorganizzazione sociale del lavoro, ha prodotto un nuovo contratto psicologico tra le organizzazioni e i loro membri (Rousseau, 1996).

Oggi i professionisti devono essere impiegabili, inseriti in processi di formazione permanente, impegnati nei confronti di un'organizzazione per un determinato periodo di tempo e devono soprattutto essere particolarmente abili nell'adattarsi rapidamente ai cambiamenti.

Il nuovo costruito di occupabilità ha richiesto agli studiosi del settore della gestione delle risorse umane, una re-concettualizzazione delle carriere, contemplate come senza confini (Arthur, 1994), proteiformi (Hall, 1996), personalizzate (Benko & Weisberg, 2007), caleidoscopiche (Sullivan & Mainiero, 2008).

La frequente dislocazione del lavoro e la destabilizzazione della carriera, non hanno permesso agli individui di tracciare il proprio futuro e modellare le proprie identità.

Entrare oggi nel mondo del lavoro richiede uno sforzo maggiore, una più profonda conoscenza di sé e una maggiore fiducia rispetto al passato.

Le persone che devono far fronte a occupazioni instabili e alle frequenti transizioni nel lavoro possono però richiedere un sostegno ai *career counselors*. I due principali paradigmi per l'intervento di carriera nel XXI secolo, sono stati l'orientamento professionale e la *career education*: intesa quest'ultima come un intervento di orientamento che utilizza metodi educativi per orientare singoli individui e gruppi preparandoli a compiti di sviluppo vocazionale per il prossimo futuro, indicando anche modalità per fronteggiarli (Di Fabio, 2014).

L'orientamento professionale invece si basa su una psicologia di tratti fissi e di caratteristiche comportamentali che possono essere

concretizzate attraverso *test* il cui obiettivo è quello di abbinarli ad occupazioni stabili e di lunga durata.

La combinazione fra l'orientamento professionale e una preparazione attraverso l'educazione di carriera potrebbe però non riuscire ad affrontare in modo adeguato le esigenze di progettazione di vita dei cittadini nelle società dell'informazione.

La prima parte del presente elaborato è dedicata alle origini e all'evoluzione del *Career counseling* negli Stati Uniti, mentre la seconda ne approfondisce le maggiori teorie maggiori, nello specifico:

- la Teoria dello sviluppo di carriera di Donald E. Super. Questo autore può essere considerato il primo autorevole teorico che ha sviluppato una teoria di sviluppo di carriera (anni Cinquanta del ventesimo secolo) attraverso la descrizione di un percorso di carriera caratterizzato da fasi di sviluppo distinte e da concetti che vedono l'individuo come soggetto attivo nella propria vita personale e in quella professionale;
- la teoria sulla Scelta di carriera e il modello dell'Apprendimento sociale delle scelte di carriera di Jhon D. Krumboltz, psicologo comportamentista che, muovendo dalla teoria dell'Apprendimento sociale di Albert Bandura, ha dato eccezionale valore all'apprendimento esperenziale nelle sue varie accezioni e contestualizzazioni, quale strumento per migliorare la propria condizione professionale e personale. Egli inoltre ha approfondito il costrutto di pianificazione degli eventi, quale *input* motivazionale nel creare nuove opportunità di carriera.
- l'interessante revisitazione e attualizzazione dei concetti originali di D. Super da parte del suo epigono M.L. Savickas il quale, attraverso la sua brillante e avvalorata intuizione sul concetto di adattabilità di carriera dell'individuo, ne ha recentemente sviluppato il costrutto nel suo più attuale *discorso* sul *Life-design*.