

Progettualità utopica e identità lavorative

IMMACOLATA MESSURI

Ricercatrice di Pedagogia generale e sociale – Italian University Line

Corresponding author: i.messuri@iuline.it

Abstract. The text deals with the theme of professional skills from the point of view of training and counseling, and the utopia topic as the commitment to protect to the rules imposed by political and economic crises. Evidence shows the importance of projects like process by which we recognise ourselves in the direction of well-being.

Keywords. professional, training, counseling, utopia, crises, projects.

1. Introduzione

L'obiettivo di questo contributo è riflettere sull'attuale situazione di crisi e sui nuovi confini che delimitano il mondo del lavoro, per delineare i cambiamenti che si stanno verificando a livello di coscienza lavorativa e per individuare strumenti e modalità che motivino il lavoratore (Biasin *et al.*, 2016), esortandolo a continuare ad impegnarsi nella direzione produttiva, anche se questa costanza sembrerebbe non portare a risultati nell'immediato (un immediato, peraltro, che si protrae sempre di più nel tempo). Inoltre, vuole sottolineare l'importanza di insegnare ad avere fiducia nelle proprie capacità, così da essere in grado di affrontare sfide personali e professionali e superare quegli ostacoli che, di fatto, possono impedire il raggiungimento dei propri obiettivi (Paoletti, 2011). Può essere utile, in questa prospettiva, una riflessione sulla progettualità utopica (Messuri, 2008), che può contribuire a delineare i limiti teorici all'interno dei quali collocare gli interventi da realizzare.

Dopo aver presentato alcuni dati che quotidianamente sono sotto gli occhi di tutti e alcune contraddizioni presenti nella realtà storica e nel ruolo della politica, si cercherà di utilizzare la visione utopica come strategia di intervento, non astratto ma concreto, su queste contraddizioni, per offrire una prospettiva all'impegno del singolo individuo, che, sebbene sostenuto e reso consapevole delle sue potenzialità, anche a livello professionale, poco può in assenza di un progetto generale di più ampio respiro (Cunti, 2008).

Il mondo della formazione e del lavoro ha subito evidenti cambiamenti. Di fronte ad una realtà che perde i suoi attributi tradizionali per farsi mobile, frammentata e atipica, è necessario reagire con atteggiamento attivo e propositivo, volto all'innovazione, alla creatività, all'ingegno. Il lavoratore è tenuto ad acquisire competenze sempre più specifiche per fronteggiare tali trasformazioni (Alberici, 2008), per le nuove esigenze produttive, per i mutati fabbisogni professionali. Queste competenze si declinano nella formazione e nell'aggiornamento continuo, nella flessibilità, nello sviluppo dell'iniziativa personale, nell'adattabilità professionale, nella capacità di gestire barriere, pregiudizi e stereotipi professionali.

In buona sostanza, di fronte alle nuove esigenze professionali può essere utile la strategia della progettazione professionale e la necessità di riconoscere valore aggiunto al lavoro intellettuale.

Alla luce dei ragionamenti che saranno successivamente presentati, si dimostrerà che l'uso della strategia del counseling è molto indicato per fronteggiare la situazione attuale, dal momento che il compito del counseling è quello di sostenere le persone nell'individuazione di obiettivi da perseguire, opportunità da cogliere e strategie da porre in essere (Nota, Soresi, 2015). In particolare il counseling – che lavora sul cambiamento delle persone – potrà essere strategicamente utilizzato per mettere in discussione la mappa mentale del futuro di ciascun lavoratore. Tale messa in discussione, ovviamente, dovrà rappresentare una critica costruttiva, nel senso che dovrà essere seguita da una fase di elaborazione di una mentalità alternativa, fatta di strategie che ci mettono nella condizione di rapportarci con l'incertezza. L'utilizzo del counseling, cui si sta facendo riferimento, dovrà prevedere un intervento coordinato tra mondo del lavoro, professionisti e associazioni di categoria (Herr, 2012).

2. Bisogno di futuro: tra istanze utopiche e impegno politico

L'individuazione di un progetto generale, all'interno del quale dare concreta realizzazione alle strategie operative presentate in questo contributo e ritenute vincenti, chiama in causa non solo un concreto ideale utopico cui tendere, ma anche un contesto politico nell'ambito del quale dare visibilità e realizzazione pratica alle stesse strategie. In che rapporto sono la politica e l'utopia? La politica è nata con una funzione precisa, il governo saggio della *polis*, uno strumento concreto attraverso cui promuovere il bene comune, per dare luogo alla progettualità utopica. Allo stato attuale, invece, la politica e l'utopia sembrano escludersi a vicenda. Dov'è la politica non ha luogo l'utopia; dov'è l'utopia non ha luogo la politica. L'utopia diviene il non luogo della politica e la politica il non luogo dell'utopia. Il rapporto di estraneità è sottolineato anche se si esamina il loro diverso modo di rapportarsi all'etica: la relazione tra utopia ed etica è necessaria, la relazione tra politica ed etica sembra insostenibile.

Per quali vie l'utopia può incontrare la politica? E come l'utopia può coinvolgere la politica di modo che essa, senza ignorare i propri limiti, possa effettivamente operare per il bene della comune convivenza? È probabile che la democrazia rappresenti il terreno di contaminazione tra utopia e politica (Lombardi, 2016). Ma di quale democrazia si tratta? La democrazia è in grado di accogliere e veicolare le istanze di cambiamento e di trasformazione di cui si sente il bisogno?

La fiducia nel futuro sembra essere la dimensione più difficile da sollecitare alla luce dell'attuale condizione socio-economica (Brown *et al.*, 2012). La condizione storica attuale è privativa del futuro a tutti i livelli, perché prevalgono disposizioni socio-antropologiche come paura e rischio. Diventa urgente riscoprire l'utopia come processo per legare passato, presente, futuro e dare luogo a un progetto. La fiducia nel futuro è una dimensione che non va in alcuna maniera sottovalutata, perché è proprio questa che permette ai giovani di raggiungere i propri obiettivi professionali e di gestire nel miglior modo possibile gli ostacoli che potrebbero sorgere e che di fatto impediscono il raggiungimento dell'obiettivo stesso. Gli adolescenti devono essere sollecitati a credere nelle proprie abilità anche in

rapporto al futuro, potenziando la credenza che le barriere professionali possono (e devono) essere superate e la scelta del futuro può essere gestita efficacemente (Nota, Soresi, 2010). Gli addetti ai lavori devono fornire risposte adeguate rispetto alla maniera migliore per relazionarsi con il futuro. La soluzione va sicuramente cercata nella proposta di attività progettuali che sollecitino riflessioni sul proprio futuro professionale e sulla maniera migliore di progettare, senza sottovalutare istanze di cambiamento e di trasformazione in itinere. Il futuro non si può prevedere, lo si può solo inventare, progettandolo.

I lavoratori, tuttavia, hanno bisogno di essere educati e formati a questa progettualità futura (Loiodice, 2012), nel senso che devono essere sensibilizzati verso la conquista attiva del proprio lavoro. Progettare il proprio futuro a tutti i livelli significa convincersi del fatto che il futuro professionale dipende anche in parte da sé stessi e che non bisogna arrendersi di fronte ad eventuali episodi negativi, ma si deve perseverare nel raggiungimento degli obiettivi che ci si è posti.

Il porsi obiettivi, a sua volta, sottende il bisogno di ragionare non solo sulla meta che si intende raggiungere, ma anche sui passi necessari da compiere per arrivare a quel traguardo. Allo stesso modo, non si può non pensare al fatto che spesso i progetti immaginati subiscono delle interruzioni o necessitano di aggiustamenti, perché sono intervenuti elementi nuovi, non immaginabili nella fase della progettazione ma ormai non più ignorabili, che hanno il potere di influenzare il raggiungimento dell'obiettivo finale. In questo caso, al lavoratore viene richiesta la capacità di comprendere i cambiamenti sopraggiunti per poter modificare strategicamente il percorso da compiere per raggiungere la meta designata (Pavoncello, 2012). L'aggiustamento *in itinere* sarà possibile solo se il lavoratore è consapevole di quello che è successo ed è abbastanza flessibile da ricostruire l'*iter* e rimodellarsi di conseguenza. Anche questa consapevolezza, che giustamente si richiede al lavoratore, non può essere sufficientemente costruita dalla persona in età adulta se non ne sono state poste le basi nel percorso educativo e formativo precedente. Attraverso il counseling è possibile lavorare anche su queste capacità e competenze.

Della vecchia concezione del mondo del lavoro ci portiamo un retaggio piuttosto ingombrante: le barriere professionali, che, quando presenti, rischiano di compromettere la carriera professionale del singolo. Esse sono collegate alle credenze e alle visioni professionali stereotipate: le credenze scoraggiano le persone ad intraprendere certi percorsi formativi o professionali perché considerati inadatti alle proprie caratteristiche personali (caratteristiche sociali, di identità sessuale, di contesto di appartenenza, ecc.); a causa delle visioni professionali stereotipate, invece, si riducono le opzioni di scelta professionale. Questi elementi si conciliano male con le richieste dell'attuale mondo del lavoro, dal momento che l'incapacità di gestire barriere, pregiudizi e stereotipi professionali porta ad una scarsa disponibilità al cambiamento e all'intraprendenza, ad una minore adattabilità professionale e ad un inevitabile insuccesso lavorativo. L'esigenza di un intervento di tipo pedagogico, in questo ambito, è suggerita dalla necessità di lavorare sin da giovani (adolescenti) per la costruzione di strumenti e strategie che spingano a fare scelte personali e professionali sulla base di elementi più validi rispetto alle credenze e alle visioni professionali stereotipate (Dato, 2015).

Il modo in cui gli individui compiono le proprie scelte di vita, peraltro, ha subito trasformazioni evidenti rispetto al passato: ci si muove cercando di dare risposte ai bisogni piuttosto che ai valori intrinseci della persona. In particolare, nel processo di scelta,

influiscono elementi sconosciuti fino a qualche tempo fa, o comunque non così evidenti come nel presente, quali la globalizzazione, l'internazionalizzazione, i progressi tecnologici, la crisi economica (Canfora, 2017).

Il quadro appena delineato, caratterizzato da una evidente ma disarticolata complessità, impone di contestualizzare le attività di counseling in modo da rendere la relazione una modalità efficace ed efficiente di supporto e servizio alla persona (Kaplan, Gliadding, 2011). Il concetto di supporto e di servizio alla persona comporta che, anche quando si immaginano azioni finalizzate agli interventi sui lavoratori, alla riqualificazione professionale, ad attività di *career counseling*, queste devono prima di tutto tener conto della qualità della vita delle persone con cui si sta lavorando e di come, per queste stesse persone, il passaggio dalla società del lavoro stabile alla società dei lavori flessibili rappresenti sì un dato di fatto ma, allo stesso tempo, un processo non ancora adeguatamente interiorizzato (Bohlinger, 2015). Il concetto di flessibilità, infatti, rappresenta un aspetto che è entrato nel nuovo linguaggio professionale perché imposto, ma non in quanto interiorizzato e condiviso da coloro che lo utilizzano. Il fatto che la flessibilità comporti che il lavoratore non resti stabilmente legato al suo posto di lavoro presuppone una continua evoluzione delle competenze del lavoratore (Brooks, 2009). È compito del lavoratore riqualificarsi costantemente a livello professionale – intervenendo proprio sull'aggiornamento delle competenze –, ma è compito del sistema sociale evitare che la flessibilità diventi sinonimo di precarietà.

Il lavoro è da sempre stato l'elemento caratterizzante della vita delle persone. Oggi si registra una grande difficoltà nell'immaginare una carriera professionale lineare (Perdrix *et al.*, 2012), come succedeva in passato: formazione iniziale, breve periodo di inserimento lavorativo, conseguimento di una posizione stabile, contratto a tempo indeterminato. Non possiamo più pensare al nostro futuro lavorativo come ad una linea retta che parte dal passato, passa per il presente e si proietta nel futuro. Abbandonare questa visione della realizzazione professionale, che a lungo tempo ci ha accompagnati, comporta la necessità di ripensare il percorso della formazione al lavoro e di intervenire con iniziative specifiche e mirate da condursi con impegno e competenza (Richardson, 2012).

Che rapporto esiste tra la flessibilità e la competenza progettuale? Sono concepibili come costrutti conviventi o è piuttosto necessario credere che l'una escluda l'altra? La risposta a queste domande non è scontata, anche perché – sebbene la competenza progettuale vada sempre e comunque sollecitata – non si può ignorare che i lavoratori flessibili sentano forte l'esigenza di rimanere concentrati sul presente e siano evidentemente preoccupati dal “problema lavoro” (perciò non pensano al futuro). L'attuale cultura del lavoro sembra piuttosto centrata sul qui ed ora. In sintesi, anche se non è vero che la flessibilità occupazionale implica necessariamente l'impossibilità di progettare, il futuro da inventare è influenzato dalla personale costruzione del proprio percorso: per alcuni è più rapido e lineare, per altri più lento e irregolare.

3. La ricerca proattiva del lavoro

Le forme di adattamento al presente variano con il variare dei soggetti di riferimento e vanno comprese adeguatamente. La prospettiva temporale e l'impegno personale rispetto al futuro possono essere insegnati attraverso opportuni processi educativi e

formativi, affinché gli adolescenti imparino ad investire risorse e a pianificare il proprio futuro (Laffi, 2014). Ancora una volta, nel sottolineare questo obiettivo che andrebbe perseguito a livello generale, non si può ignorare l'importante contributo che può arrivare dalla progettualità utopica e dalla messa a punto di adeguati interventi educativi da realizzare, a livello di sistema, sin dalla più tenera età.

Le azioni di counseling, in questo senso, saranno volte allo sviluppo di competenze utili ad affrontare la prospettiva professionale in maniera proattiva, quali ad esempio l'adattabilità professionale, vale a dire la tendenza a partecipare al ruolo lavorativo con la capacità di adattarsi a richieste impreviste del mondo del lavoro. È un dato di fatto che, in tempi di crisi, le strutture che presiedono alle organizzazioni tendono a cambiare, dal momento che la loro capacità di creare nuove idee è alta, ma la possibilità di realizzarle è piuttosto bassa. L'adattabilità professionale, in questo senso, ha a che fare con la gestione dei compiti professionali tradizionalmente intesi ma, contemporaneamente, permette alle persone "adattabili" di osservare con attenzione i cambiamenti che caratterizzano l'attuale mondo del lavoro e di affrontarli e gestirli in maniera attiva, con adeguate strategie di *coping*. Questa competenza, quindi, quando adeguatamente sollecitata, permette agli individui di costruire attivamente la loro vita professionale.

In realtà, alcuni colloqui esplorativi condotti con referenti di Enti pubblici e privati, e finalizzati a progettare percorsi di riqualificazione professionale, hanno dimostrato che la dimensione dell'adattabilità professionale, intesa nel suo senso più ampio, è piuttosto ignorata e sottovalutata, nonostante a livello teorico questa competenza venga percepita come fondamentale per affrontare le situazioni di crisi. L'adattabilità è direttamente collegata ad una personalità caratterizzata da proattività, da elevati livelli di *locus of control* interno, da persistenza, da credenze di efficacia e capacità di *problem solving*. Questo significa che gli interventi di counseling proposti devono lavorare su queste molteplici dimensioni e considerarle contemporaneamente.

Per il potenziamento dell'atteggiamento proattivo verso il mondo professionale è opportuno che il counselor intervenga anche operando sulla prontezza professionale e sulla resilienza. In particolare, per prontezza professionale si intende lo stato di vigilanza nei confronti delle minacce alla vita personale e lavorativa. Il contesto professionale è anche un contesto di apprendimento, ma per ottenere informazioni utili su sé stessi e sul mondo che ci circonda bisogna osservare tale contesto con un'adeguata dose di curiosità. Essere curiosi e avere tendenza ad esplorare il contesto che ci circonda significa avere la positività di acquisire informazioni e conoscenze che possono essere utili alla ricerca attiva del lavoro; le persone che hanno tendenza ad esplorare conoscono meglio i meccanismi di funzionamento del mondo e diventano più strategici nell'affrontarlo (Cunti, 2015).

La resilienza, invece, ha a che fare con la capacità di resistere e recuperare energie, fiducia e strategie di *coping*, soprattutto in presenza di sfide impegnative che possono minacciare la stabilità, la vitalità o lo sviluppo di persone e gruppi. Saldamente connessa alla resilienza, annoveriamo la capacità di autocontrollo e la sensibilità a mantenere un comportamento responsabile e rispettoso a livello sociale.

L'attuale mondo del lavoro richiede di costruire la carriera sviluppando competenze di *self management*, nel senso di saper rappresentare nel miglior modo possibile le proprie competenze e il proprio *know-how* e di saper immaginare la costruzione di rapporti alternativi con i datori di lavoro (Di Rienzo, Serreri, 2015). Queste esigenze potranno

trovare opportune risposte in una interpretazione e gestione creativa della propria carriera professionale. Quando i lavoratori sono motivati in maniera costruttiva diventano più attivi e propositivi nell'affrontare il mondo del lavoro, e quindi più in grado di "inventarsi" il lavoro stesso. Per questo, ad esempio, l'esigenza dell'autoimprenditoria si sente piuttosto forte in un momento in cui nel mercato del lavoro la domanda e l'offerta non sono più bilanciate. In questa prospettiva, ad avere più *chance* è il lavoratore in grado di rendersi autonomamente appetibile nel mettersi in gioco a livello professionale. Ad ogni modo, non si può pensare che la tendenza ad essere intraprendenti debba ricadere come responsabilità solo sul singolo: è compito dell'intero contesto sociale, educativo e formativo sostenere la persona. In particolare, in questa esigenza si può ritrovare la nuova sfida della pratica dell'orientamento: non più interventi standardizzati ma costruiti su misura, personalizzati, che pur considerando la specificità delle singole offerte formative e lavorative non sottovalutino le peculiarità delle singole persone, interessate all'una o all'altra proposta, e si preoccupino anche di considerare vincoli e opportunità del territorio di riferimento (Vogel, 2015). Nell'elaborazione di percorsi di ricollocazione professionale è opportuno utilizzare metodologie, strumenti e tecniche innovativi. Ancora una volta è necessario sottolineare che questa sfida va condotta a livello generale, con un vero e proprio obbligo intellettuale a richiamare in causa una progettazione utopica concreta. La ricollocazione professionale è un altro degli ambiti in cui possono essere previsti percorsi collettivi: i soggetti coinvolti sono portati a trarre notevoli benefici dal confronto con gli altri.

A questa esigenza è collegata un'altra istanza utopico-educativa: insegnare il valore positivo della cooperazione come strumento in grado di intervenire sul contesto che ci circonda e di modificarlo positivamente, per il bene proprio e degli altri. Se aumentano le competenze sociali e quelle comunicative, si mettono le basi per creare forme di competitività collaborativa che permettono agli intellettuali di passare da un'ottica professionale individuale a una cooperazione professionale collaborativa. La competenza di sapersi relazionare adeguatamente con gli altri, pur senza sottovalutare il raggiungimento del proprio obiettivo futuro, e la capacità di collaborare con loro può essere riassunta con il concetto di responsabilità sociale (Marescotti, 2014). La realtà professionale, in effetti, dimostra una non precisa capacità di relazionarsi in maniera costruttiva e una difficoltà a immaginare la dimensione relazionale come un'apertura che sia condivisione ma non invasione.

Si registra, oggi, una situazione nella quale i soggetti sono piuttosto portati a intrattenere tra loro rapporti di competitività negativa perché sembrano aver perso di vista il contenuto valoriale della libertà, che risulta esercitata in maniera efficace solo quando l'apertura verso l'altro e la sua accoglienza avviene in maniera responsabile. Nella società attuale, purtroppo, è sempre più difficile parlare di collettività. A questo punto la dimensione etica, di cui l'utopia è portatrice, è sempre più necessaria come risposta alle esigenze odierne e a una rivisitazione dei rapporti con l'altro.

La persona già inserita nel mondo del lavoro, spesso ha bisogno di essere sensibilizzata nel rimettere in gioco le proprie competenze professionali. D'altra parte, è sempre più diffusa la tendenza, da parte dei lavoratori, ad investire sulla formazione professionale solo per contenere il rischio di licenziamento. Le attività di counseling, che in questo contributo sono state presentate come uno strumento da utilizzare strategicamente per il superamento dell'attuale momento di *impasse*, hanno anche il compito di motivare le

persone (Pombeni, Chiesa, 2009). Anche coloro che sono già occupati professionalmente sono spesso poco fiduciosi nel futuro. Devono perciò essere seguiti per imparare a riconoscere il valore positivo del lavoro, anche in un momento storico particolare, e a trasferire questa concezione costruttiva anche ai più giovani, che vedono comunque nelle generazioni che li hanno preceduti un modello di riferimento autorevole, di cui fidarsi e da cui prendere esempio. Ciò significa che il modello di counseling cui si sta facendo riferimento ha non solo un ruolo di intervento, ma anche una funzione preventiva. L'elemento preventivo, in questo momento storico, non è, purtroppo, adeguatamente considerato, perché tutte le forze politiche, sociali, comunitarie sono concentrate nella gestione dell'emergenza. Un supporto di esclusiva natura risolutiva, tuttavia, sebbene possa essere funzionale nel qui ed ora, punta poco a quella competenza progettuale di cui si è sottolineato ampiamente il valore intrinseco e che quindi non deve in alcuna maniera essere sottovalutata.

Il presente, con tutte le sue caratteristiche, va negoziato con coloro che con la flessibilità devono fare i conti tutti i giorni. In questo caso, gli interventi di counseling vanno realizzati senza sottovalutare il fatto che la flessibilità influisce sulla vita degli individui e che i risvolti che ne derivano non sono sempre positivi. Una possibile soluzione, in questo senso, può essere rappresentata dalla costruzione di percorsi di counseling che intervengano sul benessere percepito (Maree, 2010). In particolare, l'intervento sul benessere potrebbe essere realizzato a partire dalla consulenza individuale, per poi sperimentare fasi di consulenza di piccoli gruppi: è un modo per risparmiare tempo e per contenere i costi degli interventi. Peraltro il counseling, così inteso, si sposa bene con l'attuale tendenza del mondo del lavoro che richiede interventi brevi ed efficaci e punta alla necessità di insegnare le competenze comunicative e quelle sociali.

Nella ricollocazione professionale il counseling entra con efficacia: nella costruzione della propria carriera non esistono risposte generali, valide per tutti; ognuno deve costruirsi le proprie personali strategie e per fare questo occorre mettersi in discussione, continuamente e costantemente. Sarà proprio il singolo a decidere se il cambiamento vuole gestirlo o subirlo: solo alla prima scelta apparirà l'atteggiamento attivo e propositivo, ed è proprio l'atteggiamento che nel nostro ragionamento si sta sollecitando. Anche in questa prospettiva, il counseling può svolgere un ruolo preventivo: questa volta nella gestione di problemi di disoccupazione, interruzione di carriera, reinserimento professionale.

4. Identità lavorativa e formazione

Non si può prescindere dalle novità precedentemente presentate ed esaminate, se si intende lavorare alla costruzione della nuova identità lavorativa, nuova perché si presenta con notevoli differenze rispetto a quella a cui siamo tradizionalmente abituati. L'identità lavorativa è solo una parte dell'identità della persona – fatta di identità personale, identità sociale, identità professionale – ed ora più che mai è l'identità personale che può portare al positivo superamento della situazione problematica che il singolo si trova a vivere. Di fatto, in una situazione in cui il lavoro è meno definito, e le transizioni lavorative molto frequenti e difficili da gestire, la necessità di ripensare la propria identità lavorativa non può essere più sottovalutata. Nella descrizione di questa diversità è opportuno, in prima istanza, mettere l'accento sul fatto che non si può parlare di identità lavorativa al singolare, ma di tante identità lavorative diverse, come diverse

sono le caratteristiche delle persone che quelle identità si costruiscono. L'identità personale/culturale locale e la globalizzazione economica delocalizzata rischiano di creare una scissione della personalità psicologica e sociologica. Come risposta a questo rischio, la componente utopico-educativa propone processi di integrazione tra passato e futuro, dove l'utopia può essere riscoperta nel suo significato di *luogo buono*. Questa integrazione è obiettivo perseguito dall'individualità digitale integrata che si propone di mantenere i valori più positivi della storia, senza tuttavia perdere di vista le esigenze legate all'epoca socio-economica che stiamo vivendo. In generale, gli attuali progetti educativi andrebbero rivisitati per operare un passaggio verso una identità digitale, fatta di valori permanenti in condizioni di cambiamento.

La costruzione di questa identità lavorativa, peraltro, richiama la necessità di potenziare alcune risorse positive della persona da cui possono scaturire gli atteggiamenti più proattivi nei confronti del mondo professionale (ma anche del mondo della formazione, dal momento che le basi per la costruzione della propria professione vanno ora più che mai ricercate nel mondo della formazione). L'innovazione, in prima istanza, dovrebbe riguardare la formazione professionale.

Le proprie risorse interne sono spesso ignorate dalla persona stessa, anche perché i sistemi sociali ed educativi validi fino a pochi anni fa non avevano tra i loro obiettivi prioritari il bisogno di formare le persone a ricercare dentro di sé questa fonte di energia positiva. Queste risorse, tuttavia, soprattutto alla luce dei dati presentati e alle mutate esigenze economiche, politiche e sociali, ugualmente descritte, vanno utilmente scoperte e adeguatamente contestualizzate e costruite, finalizzandole a ricercare risposte a due domande fondamentali: quali potrebbero essere i futuri sviluppi del lavoro e quali competenze saranno richieste.

La costruzione della nuova identità va in qualche maniera promossa *ex novo*, senza poter contare su basi solide già storicamente costruite. Lo sforzo di costruzione di una nuova *forma mentis* è particolarmente oneroso e la nuova mentalità, per essere adeguatamente interiorizzata, va costruita in maniera paziente. Ignorare i cambiamenti del mondo del lavoro può essere pericoloso, e allo stesso tempo è ingenuo pensare che quello che ha funzionato nel passato possa funzionare anche nel futuro, proprio a causa di questi cambiamenti. L'impossibilità di immaginare il futuro, estrapolandolo dal passato, è sicuramente quello che rende più complicata la possibilità di intervenire e la maniera migliore per farlo. Su un aspetto non c'è alcun dubbio: questo momento storico rappresenta una fase di notevole rottura con il passato, tanto che, in un sistema di profondo cambiamento, le conquiste del passato, interiorizzate e staticizzate, diventano deleterie per la crescita e la maturazione personale ora caratterizzate dalla dinamicità.

A subire con particolare intensità le conseguenze del quadro descritto sono i più giovani, che si trovano a vivere una contraddizione di fondo: alla transizione dalla società industriale alla società della conoscenza corrisponde la sensazione che, allo stato attuale, i percorsi di istruzione tradizionali non rappresentano più un investimento importante per il collocamento professionale. Nella nuova società della conoscenza, dove è richiesto un processo di apprendimento continuo, sia in termini di crescita personale che in termini di crescita professionale, vige l'economia della conoscenza, nel senso che i processi vincenti sono rappresentati dal *know-how*, dal *design*, dalla creatività, dalle strategie di comunicazione (Mangone, 2012). All'importanza della conoscenza, inoltre, si deve la

libertà della circolazione della conoscenza stessa e la libertà della sua acquisizione. Solo grazie alla società della conoscenza si possono mettere in atto nuove dinamiche cognitive che portano allo sviluppo di una mentalità complessa, in grado di comprendere l'interdipendenza economica, sociale, culturale e politica. Il livello è planetario, la storia personale di ciascuno si compie in uno scenario mondiale. Tuttavia, la disgregazione della società industriale porta ancora con sé evidenti strascichi di abitudini del passato: il contesto imprenditoriale è ancora troppo caratterizzato dall'individualismo aziendale, tanto che, sempre più spesso, si determina uno sfruttamento delle risorse umane. Il campo della produzione, invece, necessita di creatività, competenza, che può essere sollecitata solo se vengono create le condizioni giuste. La crescita creativa non può che essere demandata alle attività intellettuali che la producono solo se si mira ad una opportuna integrazione tra cognizione e tecnologia. La crescita intellettuale, così intesa, va prodotta e sostenuta attraverso la promozione di criteri innovativi di apprendimento. Il discorso qui proposto induce ad un cambiamento radicale nei confronti dei contesti di insegnamento/apprendimento: il lavoro intellettuale necessita di una complessa valorizzazione culturale e cognitiva, laddove, invece, vige ancora una evidente frantumazione del lavoro intellettuale, caratterizzato da una rigida divisione di ruoli e discipline. Tale frammentazione può essere fronteggiata e superata con la strategia dell'educazione permanente (Loiodice, 2009).

I processi di counseling, uniti alle rivoluzioni proposte in campo educativo-formativo, possono realmente rappresentare una svolta nella gestione della complessità del presente.

5. Conclusioni

Se si volesse proporre una qualche considerazione conclusiva, rispetto al ragionamento che si è fin qui svolto, non si può non ripartire dalla sottolineatura del particolare momento di difficoltà che stiamo attraversando e che coinvolge tutti gli aspetti della vita sociale. Soprattutto il mondo del lavoro risulta sconvolto dalle difficoltà, ma anche dalle novità sopravvenute che lo riguardano direttamente.

È necessario, allora, per affrontare costruttivamente un momento di crisi così particolare, un atteggiamento positivo e propositivo in grado di suggerire possibili vie di uscita da questa difficile situazione.

In questo senso, l'atteggiamento utopico, con la sua carica di fiducia e di speranza nel futuro, e con la sua capacità di progettare e di indicare soluzioni per il superamento delle precarie e infelici situazioni del presente, può diventare una indicazione strategica per aiutare ad uscire dalla crisi (Danani, 2013). L'utopia cui si fa riferimento non è da intendersi come astratta tensione al meglio, con il rifiuto globale della realtà per come si presenta, ma un progetto che cerca di sviluppare i germi positivi che la realtà presente ci offre, per costruire su di essi un modello positivo di società. È stato Ernst Bloch a parlare di utopia concreta con l'attenzione posta sul presente, di cui bisogna individuare le situazioni potenziali di sviluppo su cui costruire qualcosa nel futuro che non sia astratto, scollegato dalla realtà (Münster, 2014). L'utopia, per sua natura, risponde all'esigenza di trovare una risposta ai mali della società attuale. Il non luogo dell'utopia, infatti, nasce da una visione critica nei confronti della società esistente: di fronte alla società che esiste, una società ingiusta, il pensiero utopico risponde con un progetto finalizzato a costru-

ire la società che ancora non c'è, ma che tutti vorrebbero. L'uomo, essere progettante, attraverso un impegno etico e politico crea le condizioni per realizzare la società verso cui l'umanità è protesa, la società della bontà, della pace, del benessere, della giustizia, dell'uguaglianza, della libertà. Non si può, però, pensare di realizzare una società giusta e felice senza prima, o contestualmente, costruire l'uomo nuovo (Canfora, 2014). E proprio la costruzione dell'uomo nuovo è resa possibile solo attraverso un organico e mirato progetto educativo. Ogni costruzione utopica prevede un progetto pedagogico quale condizione pregiudiziale per la sua realizzazione, in virtù del grande potere dell'educazione nel formare le coscienze (Messuri, 2014). Il pensiero utopico, quindi, nasce come bisogno soggettivo di cambiamento, una esigenza concreta che non può dare luogo, perciò, ad una utopia astratta, ma ad un progetto realizzabile. Questa esigenza di concretezza si manifesta non solo nella proposta pedagogica complessiva, ma, esemplarmente, proprio nei modelli di organizzazione del lavoro, visto non solo come argine al peggiorare dei mali nell'esistenza quotidiana degli uomini, cioè l'ozio, ma anche come l'attività umana che permette e realizza la libera espressione delle capacità dell'uomo (Totaro, 2010).

Gli esempi di progetti utopici in cui ciò è esemplarmente espresso sono molteplici: basterebbe riferirsi già ad *Utopia* di Thomas More, l'archetipo del genere utopico. Ma ulteriori tipologie di questa organizzazione si possono ritrovare in tutte le più note utopie, nella *Città del Sole* di Tommaso Campanella come nella *Nuova Atlantide* di Francis Bacon, dove è presente il modello di organizzazione del lavoro scientifico; e ancora in Charles Fourier e nella sua organizzazione sociale del lavoro o nella visione filantropica di Robert Owen, oppure in quella che configura una risposta ad una società industrialmente sviluppata avanzata da Edward Bellamy in *Looking Backward*.

Se il "guardare oltre" ha da sempre permesso all'uomo di migliorare il mondo e di progredire, lo stesso "guardare oltre" è un atteggiamento che può essere utilmente assunto anche oggi, con la consapevolezza di costruire i presupposti per superare l'attuale crisi, professionale ma anche personale. E dal momento che la crisi sociale racchiude in sé anche una crisi valoriale, la riscoperta del progetto utopico può contribuire a prospettare soluzioni che aiutino ad individuare punti di riferimento anche di natura etica in funzione del miglioramento dell'esistenza individuale e sociale.

Bibliografia

- Alberici A., *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*, Milano, Franco Angeli, 2008.
- Biasin C., Cornacchia M., Marescotti E., *Expectations and Young Hopes: a research with graduate students in Education*, «Studi sulla formazione», 2, 2016, pp. 37-57.
- Bohlinger S., Haake U., Jørgensen C.H., H. Toiviainen, A. Wallo, a cura di, *Working and Learning in Times of Uncertainty. Challenges to Adult, Professional and Vocational Education*, Rotterdam, Sense Publishers, 2015.
- Brooks R., a cura di, *Transitions from Education to Work. New Perspectives from Europe and Beyond*, Basingstoke England, Palgrave Macmillan, 2009.
- Brown S.D., Lamp K., Telander H.J., Hacker J., *Career Development as Prevention: Toward a Social Cognitive Model of Vocational Hope*, in E.M. Vera, a cura di, *The Oxford Handbook of prevention in counseling psychology*, Oxford, Oxford University Press, 2012.

- Canfora L., *La crisi dell'utopia*, Roma-Bari, Laterza, 2014.
- Canfora L., *La schiavitù del capitale*, Bologna, Il Mulino, 2017.
- Cunti A., *Aiutami a scegliere. Percorsi di orientamento per progettare e progettarsi*, Milano, Franco Angeli, 2008.
- Cunti A., *Orientarsi da giovani adulti. Educare al desiderio tra formazione e lavoro*, «Pedagogia Oggi», 1, 2015.
- Danani C., *Abitanti, di passaggio. Riflessioni filosofiche sull'abitare umano*, Roma, Aracne, 2013.
- Dato D., *The Guidance. Guiding in the "Society Without Guidance". The Difficult Challenge of Pedagogy*, «Pedagogia Oggi», 1, 2015.
- Di Rienzo P., Serreri P., *Biografie adulte in transizione. L'orientamento universitario come processo di accompagnamento basato sulle competenze*, «Pedagogia Oggi», 1, 2015.
- Herr E.L., *Studyguide for Career Guidance and Counseling Throught the Lifespan*, Academic Internet Publishers, 2012.
- Kaplan D.M., Gladding S.T., *A vision fot the future of counseling: The 20/20 principles for unifying and strengthening the profession*, «Journal of Counseling & Development», 89(3), 2011, pp. 367-372.
- Laffi S., *La congiura contro i giovani. Crisi degli adulti e riscatto delle nuove generazioni*, Milano, Feltrinelli, 2014.
- Loidice I. (a cura di), *Orientamenti. Teorie e pratiche per la formazione permanente*, Bari, Progedit, 2009.
- Loidice I., *Orientamento come educazione alla transizione. Per non farsi "schiacciare" dal cambiamento*, «MeTis. Mondi educativi. Temi, indagini, suggestioni», II(1), 2012.
- Lombardi M.G., *L'educativo politico. Appunti per una pedagogia politica oltre l'utopia*, Lecce, Pensa Multimedia, 2016.
- Mangone E., *Persona, conoscenza, società*, Milano, Franco Angeli, 2012.
- Maree K., *Dar forma alle storie. Guida al counseling narrativo*, Firenze, Giunti O.S. Organizzazioni Speciali, 2010.
- Marescotti E., *Adulteranza: quid est? Identità personale, aspettative sociali ed educazione degli adulti*, «Ricerche di Pedagogia e Didattica», 9(2), 2014.
- Messuri I., *La tensione pedagogica dell'utopia*, Roma, Anicia, 2014.
- Messuri I., *Pedagogia dell'esistenza individuale e progettualità utopica*, «Rivista di Studi utopici», 6, 2008, pp. 39-47.
- Münster A., *L'utopia concreta di Ernst Bloch*, Napoli, La Scuola di Pitagora, 2014.
- Nota L., Soresi S. (a cura di), *Il counseling del futuro*, Cleup, Padova 2015.
- S. Nota S., Soresi S. (a cura di), *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento. Metodologie e buone pratiche*, Firenze, Giunti O.S. Organizzazioni Speciali, 2010.
- Pavoncello D., *Gestire il cambiamento in una situazione di crisi*, Roma, Osservatorio ISFOL, 2012.
- Perdrix S., Stauffer S.D., J. Masdonati, K. Massoudi, J. Rossier, *Career Development. Influence of clients' personality and individual characteristics on the effectiveness of a career counselling intervention*, «Australian Journal of Career Development», 22, 2012, 4-13.
- Pombeni M.L., Chiesa R., *Il gruppo nel processo di orientamento. Teorie e pratiche*, Roma,

- Carocci, 2009.
- Richardson M.S., *Counseling for work and relationship*, «The Counseling Psychologist», 40(2), 2012, pp. 190-242.
- Totaro F., *Il lavoro come questione di senso*, Macerata, EUM, 2010.
- Vogel P., *Generation jobless? Turning the youth unemployment crisis into opportunity*, London, Palgrave Macmillan, 2015.