

IL CONCETTO DI *EMPOWERMENT* NELL'AMBITO DELL'ORIENTAMENTO

di Alessandro Grusso

Attualmente, l'orientamento è un aspetto essenziale dei percorsi scolastici e formativi, dei programmi per i disoccupati e per i lavoratori estromessi, per vari motivi, dal mondo produttivo, nelle fasi di transizione al lavoro, nei processi di sviluppo personale entro le organizzazioni e in molte altre fasi di crescita e di cambiamento. La vasta diffusione della pratica professionale orientativa può collegarsi ai rapidi cambiamenti socio-economici che, in un periodo di tempo relativamente breve, hanno profondamente cambiato la fisionomia della realtà sociale e del mondo del lavoro cancellando quasi del tutto stabilità, scarsa mobilità sociale e percorsi professionali e di carriera prevedibili.

Ben difficilmente, infatti, un individuo si adegua a una condizione esistenziale e lavorativa in qualche modo determinata dal suo status o dalla famiglia di origine, oppure si inserisce nel mondo del lavoro subito dopo la conclusione di un percorso formativo più o meno lungo, comunque circoscritto nel tempo, trascorrendo l'intera propria attività lavorativa all'interno di uno stesso ambito organizzativo e/o produttivo e vivendo un processo che evolverà attraverso momenti di relativa stasi e momenti – laddove se ne presenti l'opportunità – di avanzamento professionale. In contrapposizione a ciò, occorre rilevare che le carriere sono oggi molto meno lineari che nel passato e non è difficile comprendere come ogni individuo, nel corso della propria vita, possa facilmente trovarsi nella condizione di dover cambiare non solo contesto organizzativo di riferimento ma, addirittura, anche professione, in una prospettiva nella quale da un lato si moltiplicano le possibilità di scelta, dall'altro ci si trova sempre più sovente coinvolti in situazioni nelle quali risulta necessario dover assumere delle decisioni. Si tratta di momenti critici e non sempre facili da gestire: all'individuo è richiesta non di rado una forte dose di flessibilità ed adattabilità, così come, soprattutto, la capacità di scegliere in maniera consapevole quale strada seguire nell'ambito di processi i quali hanno aperto la strada ad una possibilità di intervento sempre maggiore per le prassi orientative.

Ma che cos'è, in effetti, l'orientamento? Possiamo intenderlo *in primis* come una relazione di aiuto focalizzata sulle risorse interne del soggetto, il cui scopo è sostenerlo nelle decisioni che dovrà prendere in relazione alle fasi o ai momenti critici del proprio sviluppo personale o professionale; più specificamente, l'orientamento ha per oggetto una vasta gamma di attività che, indipendentemente dall'età del soggetto, lo mette nella condizione di identificare le proprie

capacità, competenze e interessi al fine di assumere decisioni consapevoli ed autonome in relazione al proprio sviluppo formativo e occupazionale.

Le nuove connotazioni del rapporto di lavoro emerse dagli anni Novanta in poi, con il ruolo crescente giocato dalle forme contrattuali atipiche, hanno determinato la diffusione di carriere caratterizzate dal frequente spostamento attraverso organizzazioni e posizioni lavorative durante tutto il corso della vita attiva, per la qual cosa il possesso di un titolo di studio non garantisce più né la certezza dell'occupazione né quella relativa al mantenimento della propria attività lavorativa; per questo motivo è oggi assai presente una forte esigenza di una maggiore integrazione tra sistemi formativi e di orientamento e, soprattutto, l'apertura di spazi di intervento per entrambe queste tipologie di attività che non siano più limitati a momenti-chiave dello sviluppo dell'individuo, ma vengano estesi ad ogni fase della sua esistenza. In ambito scolastico, in particolare, si afferma l'idea che i processi di orientamento debbano accompagnare tutto il percorso di studi, e non solo i momenti di passaggio da un ciclo al successivo. L'obiettivo principale è quello di favorire lo sviluppo ottimale del soggetto e la sua realizzazione personale in un'ottica che assegna all'adolescenza il ruolo di una fase cruciale, ma al tempo stesso non trascura i processi di sviluppo e i compiti evolutivi che si susseguono durante tutto il corso della vita di un individuo. L'orientamento si propone allora come un processo continuo che, attraverso le diverse fasi di sviluppo di un soggetto che si vuole rendere sempre più consapevole della realtà circostante, sostiene e facilita la strutturazione di un progetto di vita personale. Tra le conseguenze più rilevanti di questa nuova concezione vi è la perdita di significato della distinzione tra orientamento scolastico e professionale ed il progressivo prospettarsi dell'orientamento come attività di formazione.

Stando così le cose, emerge con forza in questo quadro il concetto di *empowerment* come componente essenziale del processo orientativo. Descritto per la prima volta nel 1976 negli Stati Uniti da Barbara Solomon nel suo saggio *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities*, il concetto di *empowerment* affonda le sue radici nelle esperienze del movimento per i diritti civili dei neri e del lavoro politico di comunità. Solomon riprende i processi di autolegittimazione di questi movimenti quale principio emancipatore e ne deriva una nuova concezione professionale per le attività in ambito psicosociale. In italiano *empowerment* viene solitamente tradotto con "abilitazione", "autodeterminazione", "acquisizione di autorevolezza", ma si tratta di definizioni vaghe e poco specifiche. Sinora manca una definizione unitaria, accettata da tutti, per cui si continua a utilizzare il termine inglese originario; ciononostante, sembra essere comunemente accettato il fatto che l'*empowerment* sia un processo di apprendimento, che apre nuovi margini d'intervento e pertanto una più ampia autodeterminazione nell'organizzazione della

propria vita. In un processo di questo tipo, le persone scoprono o sviluppano risorse individuali o collettive, maturando così nuove esperienze e capacità. L'attenzione è focalizzata su possibilità, risorse e competenze e sul sapere pratico. Oggi questo concetto viene utilizzato in numerosi campi e contesti: politico, manageriale, di autoaiuto nonché nell'ambito di *setting* professionali del lavoro sociale e nella promozione della salute.

L'*empowerment* si può intendere come prodotto, esito di un processo evolutivo in cui una persona ha evitato l'apprendimento di una condizione di impotenza, conquistandone una caratterizzata da fiducia in sé, e come processo, cioè come percorso attraverso cui una persona *disempowered*, che ha smarrito cioè la fiducia in se stessa e nelle proprie potenzialità, riconquista il suo potere personale. Di fronte ad uno stato di *disempowerment*, risultato di uno scarso accesso alle risorse, il lavoro consiste nel realizzare un intervento, che promuova l'acquisizione e la conquista permanente del controllo attivo della propria vita.

L'*empowerment* mette in causa le competenze attive del soggetto, che gli consentono un maggiore controllo su eventi e situazioni, di affrontare e produrre condizioni di cambiamento. Perché queste competenze siano messe in atto è necessaria la presenza di risorse oggettivamente disponibili – materiali e no – e di risorse psicologiche. Esso si centra, quindi, su individuo e comunità insieme, perché i sentimenti di autoefficacia si concretizzano articolandosi in un mondo di relazioni, strumenti, di parole, insomma con il mondo delle risorse oggettivamente intese. L'*empowerment* prevede una continuità di azioni volte ad ampliare le proprie possibilità attraverso un migliore uso delle proprie risorse, a sviluppare la capacità di relazionarsi al proprio ambiente per produrne una conoscenza critica, la conoscenza dei processi di attivazione, costruzione e utilizzo delle risorse, il proprio senso di responsabilità e la propria capacità decisionale.

Nel caso delle attività di orientamento, lavorare con e sull'*empowerment* personale significa: mobilitare nuove energie e motivare se stessi, entrando in contatto con la parte di sé che desidera (non solo “deve”) crescere, cambiare e creare; che sa guardare con speranza e fiducia alle proprie opportunità ed a quelle presenti nel contesto; sviluppare il sentimento di potere personale, valorizzando le risorse, sia quelle note e già a disposizione, sia quelle nascoste e circoscritte a particolari ambiti, alimentando l'espressione piena del proprio potenziale; favorire il superamento dei propri limiti storici, delle proprie paure e del senso di inadeguatezza, imparando a riconoscere queste limitazioni e a comprenderle in modo da poterle superare; dare spazio a nuove possibilità, nel senso di nuovi modi di pensare e pensarsi, prima ancora che di agire e di relazionarsi, al fine di incidere maggiormente nella propria realtà organizzativa. In altri termini, promuovere

L'*empowerment* significa dare coscienza di sé, offrire strumenti, aumentare la consapevolezza, il controllo e la percezione di controllo di un soggetto sulla propria vita e sulle proprie scelte.

Se “orientare” significa quindi mettere l’individuo nella condizione di prendere coscienza di sé e di far fronte alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice obiettivo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona, l’orientamento assume il significato di aiutare una persona, o un gruppo, ad affrontare non soltanto processi decisionali ma ad avere piena coscienza di sé, ad esercitare un controllo sulla propria esistenza. La persona deve essere considerata come l’agente principale del suo sviluppo, e ogni scelta deve avere l’individuo al centro dell’attenzione; ciò implica che l’assunzione di ogni decisione debba maturare all’interno di un progetto personale, nel quale il soggetto si senta coinvolto e partecipe nella sua globalità e, quindi, nelle sue diverse dimensioni psicologiche – cognitive, affettive e sociali.

In tal senso l’orientamento va visto come “auto-orientamento”, ed è proprio qui che *empowerment* e orientamento si “incontrano”, per poi “procedere” assieme. Infatti, per quanto riguarda l’orientamento, l'*empowerment* è strettamente correlato alla dimensione psicologico-individuale dello stesso. È sufficiente infatti esaminare quali siano i concetti di riferimento nell’orizzonte di azione dell'*empowerment* per evidenziarne i legami con il processo orientativo:

- il concetto di *self perceived efficacy*, o “autoefficacia percepita”, coniato da Albert Bandura: il livello di autoefficacia percepita misura quanto ogni soggetto creda alle proprie capacità di attivare risorse cognitive e comportamentali atte ad ottenere i risultati attesi (per esempio: “quanto mi percepisco efficace rispetto ad un compito indipendentemente dalla conoscenza o dalla ripetizione dello stesso?”). Risulta ormai dimostrato come queste credenze di efficacia contribuiscano notevolmente a determinare le probabilità di successo;
- il concetto di percezione e di valorizzazione delle proprie abilità e competenze;
- i fattori motivazionali che, partendo da un cambiamento pensato come possibile, attivino il soggetto e gli consentano di inserirsi in dinamiche di azione collettiva.

I soggetti che ritengono di essere in grado di risolvere un determinato tipo di problema o di svolgere un particolare tipo di compito possono estendere la loro percezione di essere *empowered* anche in altre attività o contesti, grazie ad un meccanismo simile a quello all’origine del sentimento, quasi speculare, di *learned helplessness* (passività o incapacità appresa, acquisita) l’atteggiamento di estrema passività di chi, dopo aver sperimentato ripetuti fallimenti, rinuncia a controllare gli eventi. Non è raro imbattersi in situazioni di questo genere in ambito orientativo, situazioni che stanno all’origine di un atteggiamento rassegnato e rinunciatario il quale fissa il soggetto in una

condizione di immobile passività oppure, ad esempio, a impegnarsi nel raggiungimento di obiettivi ben al di sotto delle sue possibilità.

Proprio per questo, nel caso di una consulenza di orientamento, tali aspetti devono essere opportunamente valutati al fine di avviare interventi correttivi allo scopo di promuovere l'*empowerment* come processo di massimizzazione delle possibilità di scelta del soggetto, grazie ad un uso più funzionale ed adattivo delle sue risorse attuali e di quelle attuabili. Il compito dell'orientatore è quello di portare la persona a promuovere se stessa, con l'obiettivo finale di metterla in grado di auto-orientarsi, al fine di raggiungere la capacità di auto-potenziarsi (*self-empowerment*).

In conclusione, il percorso dell'*empowerment* dovrebbe condurre il soggetto da uno stato iniziale di *learned helplessness* verso una *learned hopefulness* (acquisizione di fiducia nella possibilità di determinare la propria esistenza, una "speranza appresa"), dovrebbe dunque consentire l'esercizio di un ruolo attivo a chi si trovava in sostanziale situazione di passività.

BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA

Batini F., *Orientamento ed empowerment*, <http://www.uspgrosseto.it/orientamento/Batini.htm>

Castelli C., Venini L., *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale. Teorie, modelli e strumenti*, Franco Angeli, Milano 2002.

Dallago L., *Che cos'è l'empowerment?*, Carocci, Roma 2008.

Piccardo C., *Empowerment: strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*, Raffaello Cortina, Milano 1995.

Sangiorgi G., *L'orientamento. Teorie, strumenti, pratiche professionali*, Carocci, Roma 2005.

Materiale rilasciato sotto licenza [CC BY-NC-ND 3.0 IT](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/) - 2016 by Alessandro Grussu