

Il mondo giovanile tra transizioni, sfide ed opportunità

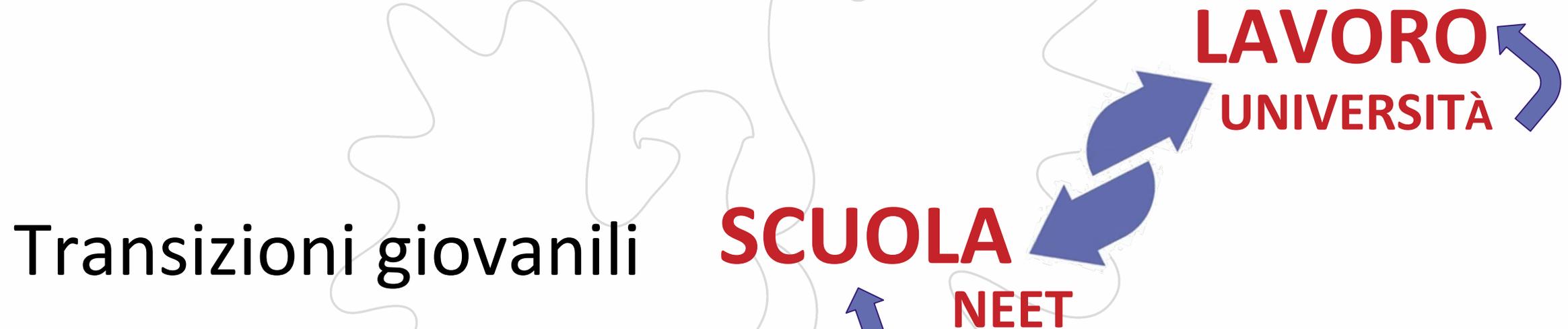
Presentazione del progetto «Euregio 2022-24»

Prof. Franco Fraccaroli

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive
Università di Trento

PAROLE CHIAVE DEL PROGETTO

- 1) Il **mondo giovanile** e le esperienze di studio e lavoro
- 2) Le **transizioni** intese come momento di passaggio da una posizione sociale ad un'altra
- 3) La costruzione del **percorso di carriera** inteso come progetto futuro di studio e lavoro
- 4) Le **risorse psicosociali (o soft skills)** necessarie per affrontare le transizioni
- 5) Le **politiche sociali e occupazionali** che possono essere attivate per rendere più efficaci le transizioni



Passaggi chiave in cui la persona deve **uscire** da una posizione, **stabilire** i propri obiettivi, **definire** un nuovo progetto, **entrare** in un nuovo spazio poco familiare e **rispondere** a nuove richieste e vincoli.

Tutto ciò ha rilevanti implicazioni **sull'identità**, sulla **riuscita sociale** e sulla **soddisfazione di vita**.

La qualità e la riuscita delle transizioni individuali hanno anche riflessi sulla **collettività**

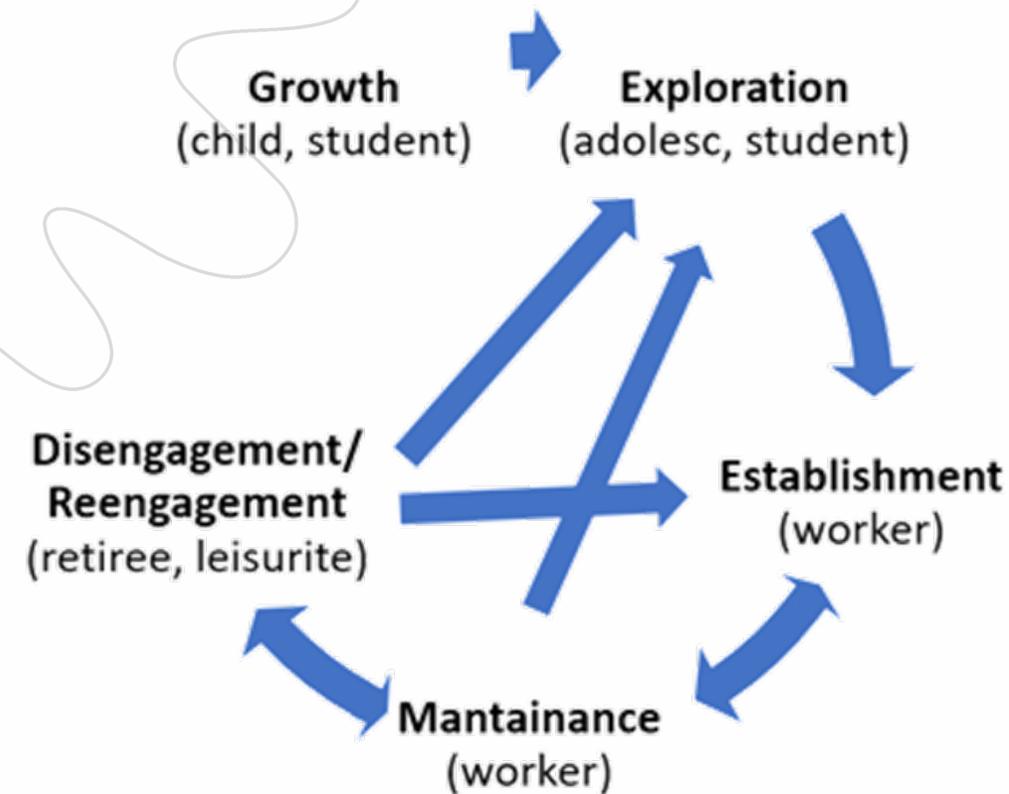
Nuove prospettive sulle transizioni di carriera

Carriera sia scolastica che professionale

Da modelli prescrittivi (“*la persona giusta al posto giusto*”) ad approcci che considerano l’aumento esponenziale della **complessità**, dell’**incertezza** e della **dinamicità** dei percorsi

Focus sulla persona e sulle sue risorse:

- Iniziativa personale
- Auto-determinazione
- Adattabilità
- Identità



Autogestione e orientamenti di carriera

Diversi modi di approcciarsi alla propria carriera possono influenzare fortemente i comportamenti di autogestione

Orientamento 'tradizionale' (centrato sull'esterno)

Sarà la famiglia, la società o il datore di lavoro a provvedere alla gestione della mia carriera

→ *bassa occupabilità*

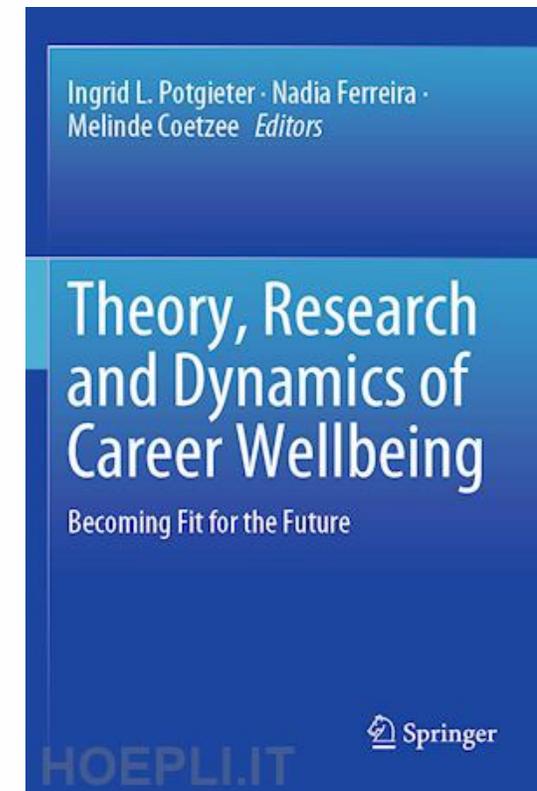
Orientamento 'nuovo' (centrato su di sé)

Sarò io ad autogestirmi per perseguire i miei obiettivi e valori

→ *alta occupabilità e successo di carriera*

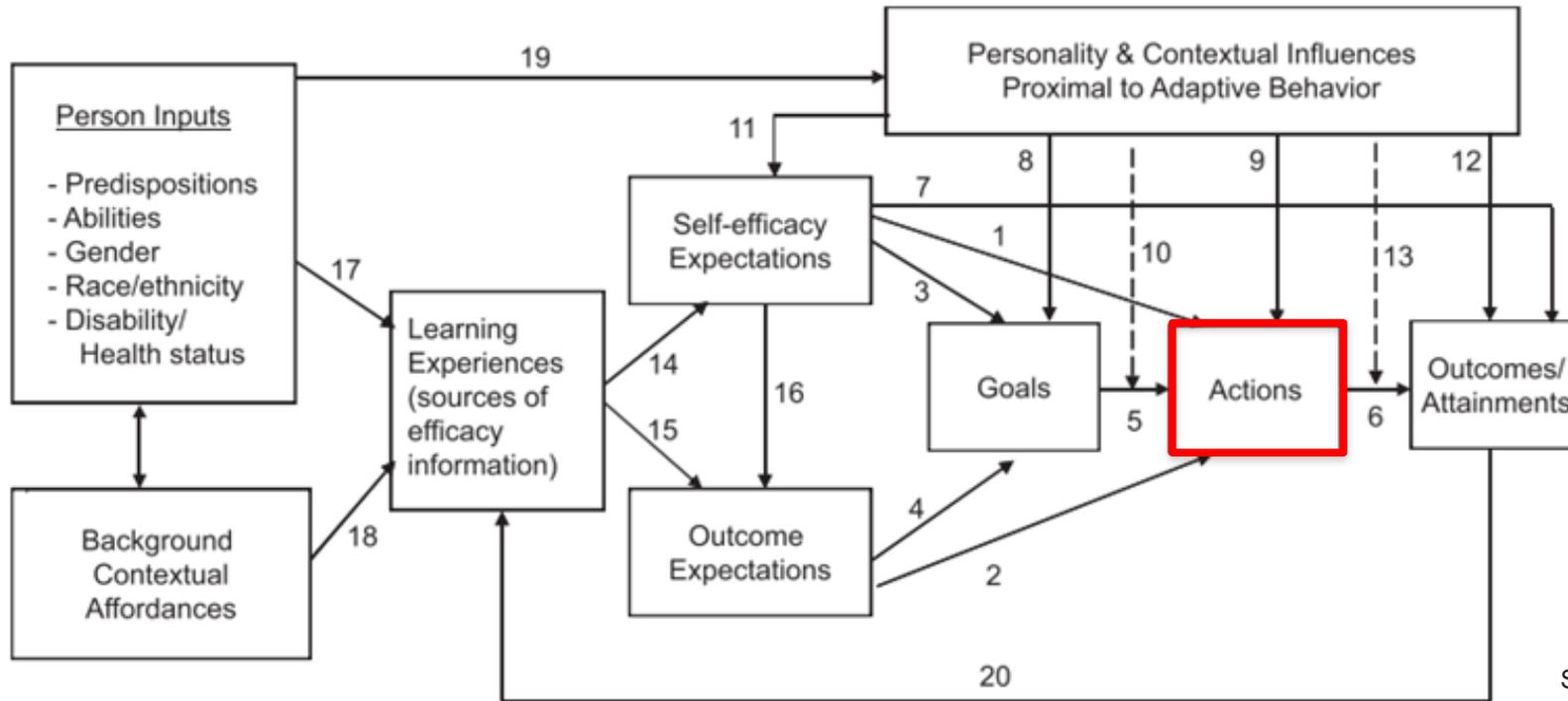
Approcci teorici emergenti sulle transizioni giovanili

- 1) Modello sociale-cognitivo dell'**autogestione di carriera**
*Individuo come **agente**: autoregolazione e risorse psicosociali*
- 2) Modello dell'**adattamento di carriera**
*Individuo come **autore**: costruzione individuale di una "storia di carriera"*
- 3) Modello della **sostenibilità di carriera**
*Individuo come **attore centrale** e "proprietario" della propria carriera*



1) Autogestione di carriera (*career self-management*)

Transizioni di carriera: sfide ambientali di tipo normativo, autodeterminato o inaspettato (Lent & Brown, 2013) → Focus sulle determinanti dei **comportamenti adattivi di carriera**



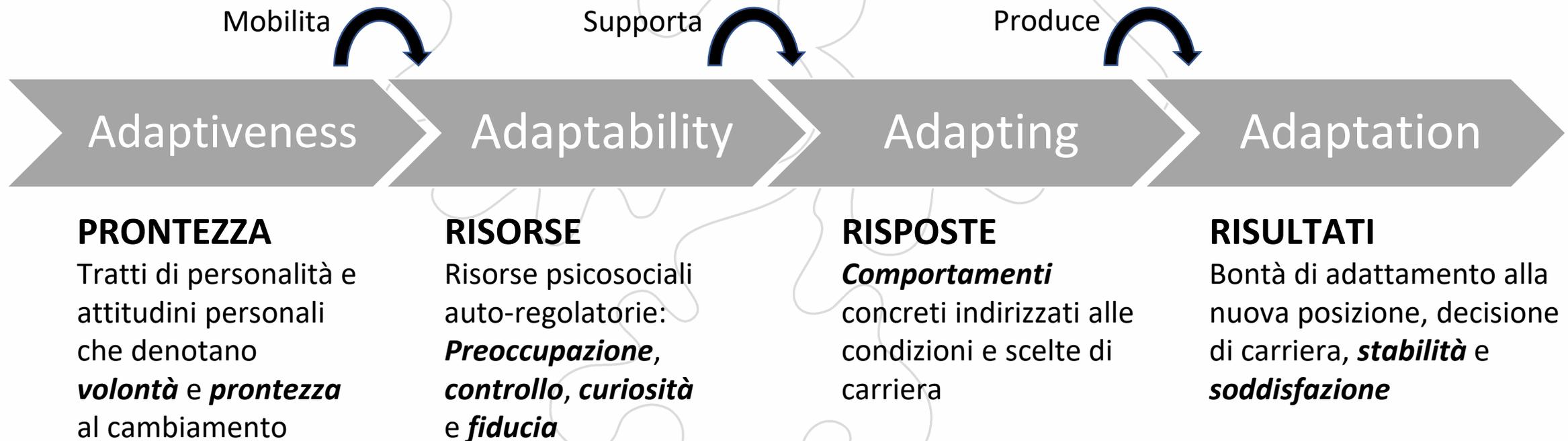
Ad esempio:

- esplorazione di carriera
- pianificazione di carriera
- networking

Source: Lent & Brown (2013, p. 562, *Journal of Counseling Psychology*)

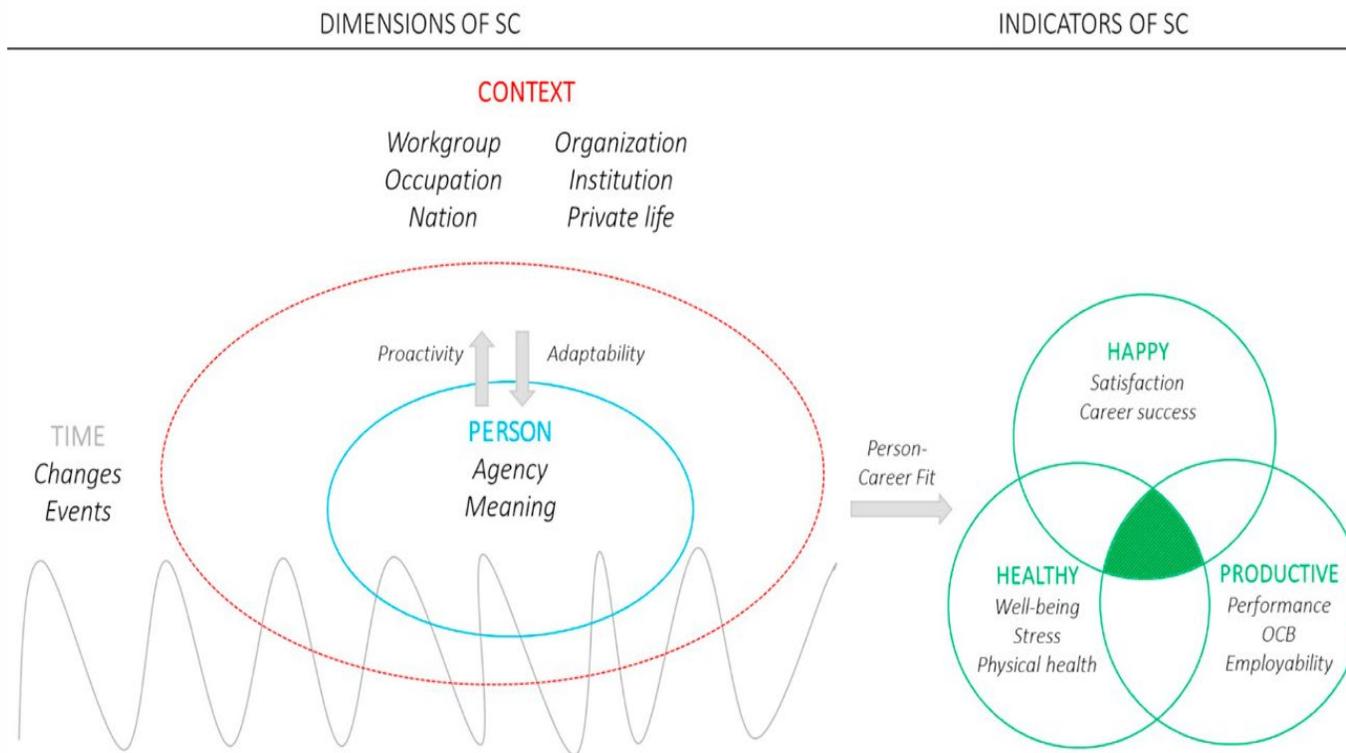
2) Adattamento di carriera (Savickas, 2013)

Transizioni di carriera: “Quando la trama occupazionale è persa”



3) Sostenibilità di carriera

Transizioni di carriera: momenti di svolta nella sequenzialità temporale della carriera, con impatto sia sull'individuo che sul suo contesto allargato (de Vos et al. 2020)



Una carriera è sostenibile se è in linea con interessi, punti di forza e valori e offre apprendimento e rinnovamento continui.

Costruire una carriera sostenibile darà la possibilità di mantenere diversi aspetti della carriera e della vita a lungo termine.



Soft skills nelle transizioni giovanili

Le “risorse psicologiche” sono di cruciale importanza per il successo delle transizioni giovanili

Autogestione e risorse di carriera

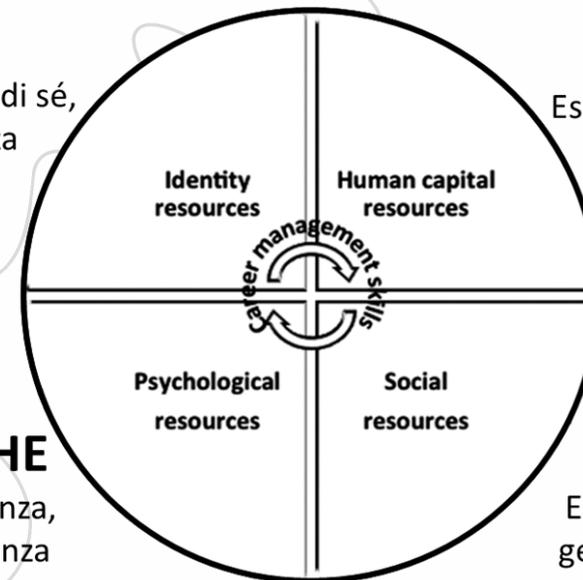
Risorse sviluppate e usate dall'individuo per la presa di decisioni e per l'autogestione di carriera (Hirschi, 2012)

Sia risorse individuali
che risorse dall'ambiente

Strettamente legate ai
concetti di **occupabilità,**
adattabilità, autogestione
e orientamento di carriera

IDENTITÀ
Es. chiarezza del concetto di sé,
chiarezza e congruenza
degli obiettivi

**RISORSE
PSICOLOGICHE**
Es. ottimismo, speranza,
autoefficacia, resilienza



CAPITALE UMANO
Es. educazione, abilità trasferibili,
conoscenza lavorativa,
abilità cognitive

**RISORSE
SOCIALI**
Es. mentori, rete sociale,
genitori, supporto sociale

Progettare la carriera: Comportamenti adattivi

TAB. 3. Azioni per l'autogestione della carriera professionale

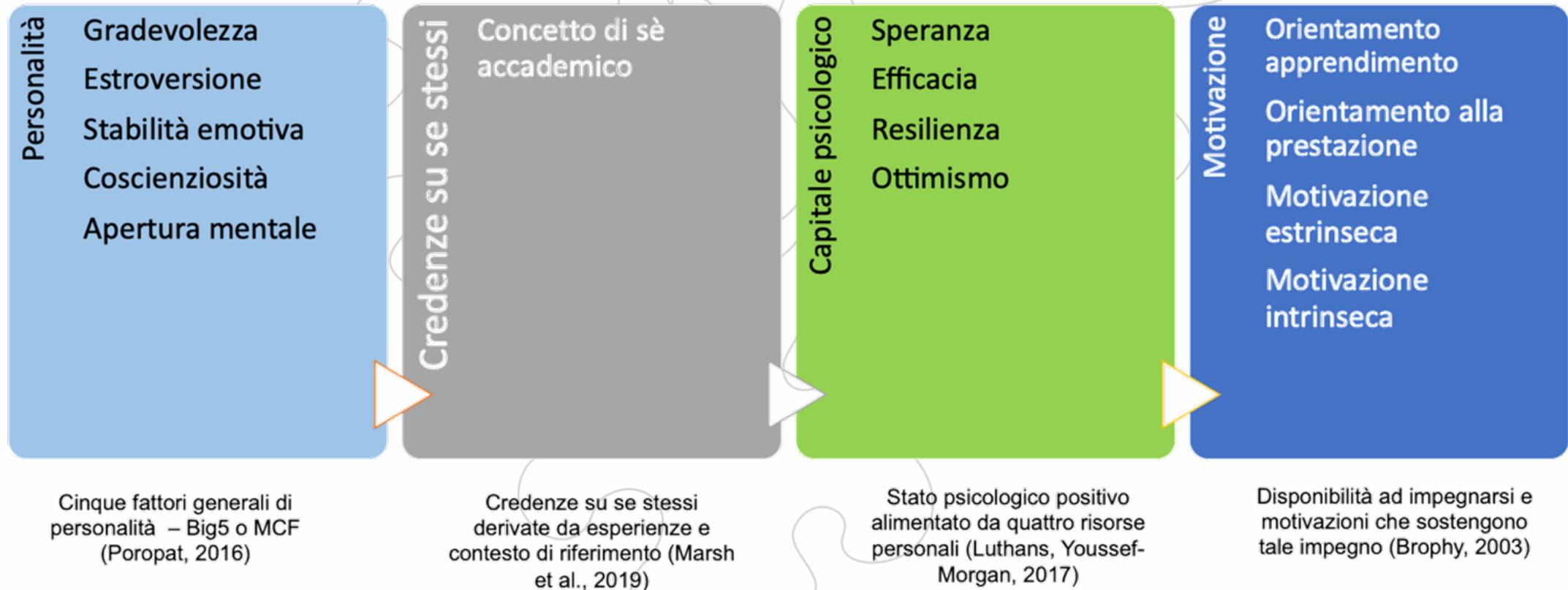
1. Azioni destinate a rafforzare le risorse personali	<p>Apprendere nuove competenze</p> <p>Mantenersi aggiornati</p> <p>Investire nel proprio capitale umano</p>
2. Azioni dirette a rafforzare il sistema di relazioni sociali	<p>Promuovere sé stessi e la propria visibilità</p> <p>Cercare informazioni e feedback</p> <p>Cercare opportunità di <i>coaching</i> e <i>mentoring</i></p>
3. Azioni finalizzate all'autoregolazione	<p>Prendere consapevolezza su proprie doti e limiti</p> <p>Pianificare e darsi obiettivi</p> <p>Chiarire le proprie aspirazioni di carriera</p>
4. Azioni finalizzate alla regolazione con il contesto	<p>Affrontare eventi inattesi</p> <p>Fronteggiare imprevisti e incertezze</p> <p>Prevedere piani di sviluppo di carriera alternativi</p>



“Pianificare eventi fortuiti”

- Valorizzare al meglio **ciò che il caso offre**, anziché sviluppare un'idea rigida di carriera
- Aspettarsi l'inaspettato, essere **preparati** per opportunità casuali
- Sviluppare **curiosità** e spirito di esplorazione, prepararsi ad apprendere da circostanze ed errori, anziché ricercare un proprio singolo talento
- Rafforzare la **tenacia** per affrontare gli ostacoli, la **flessibilità** per gestire nuovi eventi, l'**ottimismo** per intravedere le opportunità

Come classificare le risorse psicologiche?



MIX DI RICERCA INTERVENTO

RICERCA

- Centralità dell'**iniziativa personale**: comportamenti proattivi
- **Profiling** del fabbisogno di orientamento

INTERVENTO

- **Ampliare la gamma** di interventi e forme di sostegno
- **Integrare i dati** relativi ai percorsi scuola-università-lavoro

Obiettivi del progetto “Transizioni”

- Diffusione **strumenti** per fronteggiare i cambiamenti
- Potenziamento dell’offerta di **orientamento continuo** nei territori, per aumentare la partecipazione al sistema di formazione continua
- Aumento dell’**occupabilità giovanile**, anche in un’ottica di qualità e di benessere nel lavoro e nella vita quotidiana
- Maggiore spendibilità nei contesti di lavoro delle **competenze** acquisite dai giovani nella formazione iniziale

FORTE RIFERIMENTO AL TERRITORIO

PER IL TRENTINO

- **Partecipazione al progetto di attori del sistema scuola, università e Agenzia del Lavoro**
- **Riferimenti a evidenze, policy e progetti elaborati negli Stati generali del lavoro (2022):**
 - **Transizioni giovanili**
 - **Orientamento**
 - **Persone a rischio esclusione dal mercato del lavoro**



